Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal détermine si les faits allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Le TCDP est investi par la Loi du mandat d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP a pour objet de protéger les Canadiennes et les Canadiens contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et les organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion, ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes entendues portent sur la discrimination en matière d'emploi ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public, mais aussi sur l'utilisation de la communication par téléphone pour transmettre de la propagande haineuse. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux Tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Le TCDP n'a pas pour vocation d'élaborer des politiques. Il a pour seul objet d'entendre et de juger les plaintes pour discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et du droit actuel. Le Tribunal ne peut qu'instruire les causes qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Il rend des décisions, mais ne peut pas exercer de pressions sur le gouvernement fédéral ou la Commission ni tenter d'influencer ou de modifier leur programme. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur les questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans être pour autant expéditif dans sa façon de procéder. Les délais déraisonnables sont inacceptables, tout comme l'accélération indue de la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne – tant ceux des individus que du Canada dans son ensemble – sont trop importants pour ne pas faire l'objet d'une procédure équitable et accessible.

Message du président

J'ai le plaisir de présenter ce rapport annuel du Tribunal canadien des droits de la personne et je suis fier de partager avec vous le travail que le Tribunal a accompli au cours de la dernière année.

En 2004, le Tribunal a traité un nombre record de 139 plaintes. Le nombre est ensuite retombé à 70 plaintes renvoyées au Tribunal en 2006 et s'est stabilisé à 82 cette année. Malgré tout, la complexité des causes entendues par le Tribunal et le nombre de plaignants qui se présente devant le Tribunal sans l'assistance d'un avocat continuent de poser des problèmes pour le processus d'instruction.

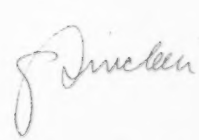
Pendant la période de 2003 à 2005, le Tribunal était surchargé. Par conséquent, le Tribunal a ramené la médiation à titre de mode de règlement extrajudiciaire des différends et a aussi mis en place, en 2005, un système de gestion des cas afin d'aider les parties à se préparer pour les audiences. Ces mesures visant à réduire la pression sur le Tribunal et les parties se sont avérées très utiles. Les préparatifs à l'audience sont de plus en plus efficaces et ont aidé le Tribunal à garantir que les instructions au sujet des plaintes soient effectuées sans formalisme et de façon expéditive, comme le prescrit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cependant, nous reconnaissons que des améliorations au processus doivent être apportées.

Dans le domaine des droits de la personne, il n'y a pas de solution universelle. Par exemple, certaines plaintes sont soulevées dans des bureaucraties rigoureusement organisées, comme de grandes entreprises ou des ministères du gouvernement fédéral. D'autres proviennent de cultures différentes dont la structure est généralement beaucoup moins rigoureuse. Nous reconnaissons que le modèle pro forma du Tribunal pour la gestion des cas doit être ajusté en fonction de ces diverses circonstances et nous avons commencé à adapter le processus d'instruction en conséquence.

Le Tribunal a aussi continué à profiter de la technologie afin d'aider à augmenter l'efficience du processus d'instruction. En 2007, nous avons mis en place un système numérique de l'enregistrement de la voix qui a mis fin à la pratique longue et coûteuse de la production de transcriptions des audiences. Nous avons aussi instauré un système de dépôt électronique pour tous les dossiers de plaintes.

Du côté de la gestion de la fonction publique, le Tribunal a adopté un plan d'action qui vise les plus hauts niveaux possible de reddition de comptes, de rendement et de renouvellement de la fonction publique. Nous avons renforcé l'ensemble de nos politiques organisationnelles et le Cadre de gestion du risque du Tribunal.

Afin de contrer les limites au sujet de la capacité causées par la petite taille de notre organisation, nous nous sommes associés à des organismes centraux et d'autres ministères et organismes de même taille pour élaborer des solutions de partage afin de faire face aux défis en matière de gestion publique qui touchent l'ensemble des entreprises. Le Tribunal est ainsi mieux adapté au contexte de la gestion publique moderne. Innovateur et plus flexible, il peut maintenant fonctionner de façon plus efficace dans l'accomplissement de son mandat prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



J. Grant Sinclair

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2007
ISBN 978-0-662-05513-6

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2007

Table des matières

Message du président i

Bilan de l'année 1

Perfectionnement du processus ... 1
Composition du Tribunal ... 2

Résultats en 2007 3

Questions relatives à la charge de travail ... 3
Offrir un processus d'audience en temps opportun ... 4
Rendre des décisions en temps opportun ... 5
Règlements et médiations par le Tribunal ... 6
Fermeture de dossiers ... 6
Gestion des cas ... 6
Tenir les parties et le public informés ... 7

Causes 8

Décisions rendues par le Tribunal ... 8
Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour d'appel fédérale ... 27
Décisions sur requête, objections et questions préliminaires ... 27
Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour fédérale ... 28
Contrôle d'une décision du Tribunal par la Cour suprême du Canada ... 31
Le point sur l'équité salariale ... 31
L'équité en matière d'emploi ... 31

Le point sur d'autres aspects du Tribunal 32

Gestion publique ... 32

Annexe 1 : Organigramme du Tribunal 35

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience 36

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 38

Annexe 4 : Greffe du Tribunal 41

Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal 42

Bilan de l'année

Perfectionnement du processus : Un système de gestion des cas et des outils technologiques modernes aident le Tribunal à améliorer son processus d'instruction.

La mission du Tribunal consiste à s'assurer que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne dont il est saisi. Pour ce faire, le Tribunal doit rendre des décisions sur les questions qui touchent les droits de la personne qui sont éclairées, en temps opportun et conformes au droit. Malgré des efforts continus pour répondre à ces objectifs (comme mentionné dans les rapports annuels de 2005 et de 2006), le Tribunal a vu sa charge de travail atteindre des sommets inégalés qui résultent entre autres d'instructions de plus en plus complexes et de l'augmentation du nombre de parties qui paraissent devant lui sans être représentées par un avocat.

La complexité des causes entendues en 2005 et en 2006 ainsi que l'absence d'avocats pour représenter les plaignants lors de l'instruction ont continué de compliquer la tâche du Tribunal en 2007. Cependant, malgré sa taille et des ressources limitées, le Tribunal a réussi à n'accuser aucun retard grâce à sa capacité à engager les parties dans le processus de gestion des cas mis en œuvre en 2005.

Ce processus vise à aider les parties à se préparer pour l'audience. À des étapes clés tout au long de la procédure préliminaire à l'audience, un membre du Tribunal dirige une téléconférence avec les parties afin de leur expliquer ce qu'elles ont à faire et fixer des échéances pour qu'elles s'acquittent de ces obligations. L'intervention précoce d'un membre du Tribunal d'expérience permet également aux parties de se concentrer sur les questions qu'il leur faut régler pour étayer ou réfuter la plainte. À ce stade sont également réglées les questions préliminaires qui pourraient autrement créer des retards à l'audience ou entraîner des digressions.

Un processus de gestion des cas efficient et une technologie de pointe ont permis au Tribunal d'éviter des retards dans le traitement des causes.

La mise en application de nouvelles technologies a aussi rehaussé l'efficacité du processus d'instruction du Tribunal. Le nouveau logiciel pour automatiser l'enregistrement des pièces et l'extraction de données dont s'est doté le Tribunal en 2005 s'est révélé extrêmement utile, non seulement pour retrouver l'information, mais pour améliorer la sécurité et l'intégrité des dossiers du Tribunal. En 2007, le Tribunal a ajouté à sa technologie un système d'enregistrement numérique de la voix. Cette technologie permet aux membres du Tribunal et aux parties l'accès plus rapide aux délibérations du Tribunal, sans avoir à engager de frais importants et à attendre une copie papier de la transcription.

Le Tribunal poursuit ses efforts afin d'utiliser de nouvelles technologies visant à améliorer son fonctionnement et réduire les frais d'exploitation.

Composition du Tribunal

En 2007, le Tribunal comprenait un président, un vice-président, un membre à plein temps et sept membres à temps partiel représentant diverses régions géographiques du Canada (voir l'annexe 3). Deux membres à temps partiel ont été ajoutés vers la fin de l'année.

Le président du Tribunal a fait office de vice-président jusqu'en 2004 et son actuel vice-président était auparavant un membre à plein temps. Cette continuité a aidé considérablement le Tribunal à faire face à sa charge de travail élevée et à rendre des décisions cohérentes en matière de droits de la personne.

TABLEAU 1 Nouveaux dossiers ouverts, 1997–2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totaux
Tribunaux et membres instructeurs (droits de la personne)	23	22	37	70	83	55	130	139	99	70	82	810
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	4	4	0	0	2	0	0	0	10
Totaux	23	22	37	74	87	55	130	141	99	70	82	820

Nota : Conformément aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le nombre de dossiers ouverts par le Tribunal est déterminé par le nombre de plaintes dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne.

Résultats en 2007

Le dynamisme des groupes d'action et la complexité croissante des dossiers qui lui ont été renvoyés ces dernières années continuent de poser des défis à la procédure d'instruction du Tribunal. Le Tribunal s'est néanmoins engagé à ramener à 12 mois le temps requis pour traiter la plupart des nouvelles causes et il recherche activement de nouvelles méthodes pour améliorer davantage son efficacité.

Questions relatives à la charge de travail

Bien que le nombre de renvois de plaintes ait diminué depuis les records de 2003 et 2004, la charge de travail en 2007 a continué de grever les ressources du Tribunal. En 2007, le Tribunal a reçu 82 nouvelles causes, soit moins que les 99 reçues en 2005 et plus que les 70 reçues en 2006 (voir tableau 1).

Étant donné la réalité de la procédure civile aujourd'hui, le nombre élevé de causes met une pression énorme sur le Tribunal. Lorsque le Tribunal a été créé en 1979, le style de défense des intérêts était très différent. À cette époque, un comité était nommé pour entendre la plainte et l'instruction commençait rapidement après un minimum de procédures préliminaires à l'audience. L'instruction elle-même était brève (et durait souvent moins d'une semaine) et toutes les questions étaient tranchées au cours de l'audience.

Les audiences d'aujourd'hui sont beaucoup plus contentieuses. La procédure d'audience est ponctuée de requêtes de nature procédurale et d'objections préliminaires. Le Tribunal s'efforce de réduire l'incidence de ces perturbations par différents moyens. C'est ainsi qu'il a élaboré des règles de procédure qui définissent clairement les attentes relatives à la divulgation. De plus, le processus de gestion des cas aide les parties à mettre en évidence leurs différends en matière de divulgation et à les résoudre avant l'audience, et les guide dans la façon de rationaliser la présentation de leur cause à l'audience. En conséquence, le nombre de décisions sur requête a chuté : en 2004, le Tribunal a rendu 24 décisions officielles sur requête. En 2005 et en 2006, ce nombre est passé à 37 et à 44 décisions respectivement. Ce nombre a chuté à 35 en 2007.

En ce qui concerne la gestion des cas, le Tribunal a dirigé, en 2006, 229 téléconférences afin de régler les questions préliminaires et les questions de procédure soulevées par les parties. Il y a eu ensuite 335 jours d'audience en 2007, soit

TABLEAU 2 Journées d'audience, 2003-2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Journées d'audience	**193**	**242**	**169**	**195**	**335**
Journées de médiation	**46**	**57**	**50**	**59**	**46**
Conférences de gestion des cas	**S/O**	**S/O**	**162**	**229**	**158**
Totaux	**239**	**299**	**381**	**483**	**539**

Nota : Les journées d'audience ne comprennent pas les causes en matière d'équité salariale qui sont demeurées en instance pendant plusieurs années devant le Tribunal. Un système de gestion des téléconférences de gestion des cas avec les parties a été mis en place en 2005.

la charge de travail la plus lourde de toute l'histoire du Tribunal (si l'on exclut les plaintes au sujet de l'équité salariale qui demeurent en instance pendant plus d'un an). Le nombre de téléconférences de gestion des cas a diminué à 158 en 2007 (voir tableau 2). L'organisme s'attend à une diminution semblable du nombre de journées d'audience en 2008.

À la fin de 2007, 98 dossiers demeuraient actifs, comparativement à 147 en 2005 et à 100 en 2006. Même si ce chiffre est encore relativement élevé comparativement à d'autres années, il reflète la complexité croissante des causes et l'augmentation, depuis 2003, du volume de plaintes dont il a été saisi.

Offrir un processus d'audience en temps opportun

En 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à 12 mois, dans au moins 80 p. 100 des cas, le délai nécessaire pour clore un dossier, à partir de la date où il est saisi de l'affaire. Les dossiers clos englobent toutes les causes ayant abouti à un règlement, soit par la médiation ou autrement, les plaintes abandonnées ou entendues et celles tranchées par un membre instructeur.

Des progrès significatifs ont été réalisés en ce qui concerne l'atteinte de cet objectif. Le nombre moyen de jours pour fermer les dossiers est de 137 jours à la fin de l'année et, en 2007, 21 p. 100 des dossiers qui lui ont été renvoyés ont été fermés. Ces statistiques sont encourageantes surtout lorsqu'elles sont comparées aux données historiques. En ce qui a trait aux dossiers ouverts en 2006, le temps moyen de clôture était de 227 jours; 75 p. 100 de ces dossiers ont été fermés en 12 mois. En 2005, le nombre moyen de jours pour les fermer s'établissait à 195, avec 81 p. 100 des dossiers clos en moins de 12 mois à partir de la date du renvoi. En 2004, environ 77 p. 100 des dossiers renvoyés au Tribunal ont été traités en moins de 12 mois, et seulement cinq dossiers (3 p. 100) renvoyés en 2004 étaient encore ouverts. Pour les dossiers ouverts en 2003, le nombre moyen de jours pour les clore était de 236 jours et pour ceux ouverts en 2002, le nombre moyen de jours était de 208 jours. À la fin de 2007, le Tribunal a mené à terme 77 p. 100 des affaires qui lui ont été renvoyées en 2006, et 89 p. 100 des affaires renvoyées en 2005. Toutes les instances dont le Tribunal a été saisi jusqu'en 2004 sont maintenant closes.

À mesure que le processus de gestion des cas du Tribunal gagne en efficacité et que la jurisprudence des droits de la personne évolue, le Tribunal continuera ses efforts pour resserrer le délai de clôture des dossiers exigeant une audience et une décision.

La plupart des dossiers sont réglés sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. Toutefois, ceux qui exigent une audience complète et une décision prennent plus de temps : le temps moyen de traitement de ce genre de dossiers a varié au fil des ans. Il était de 384 jours en 2001, six dossiers étant demeurés en instance pendant plus d'un an. En 2002, la durée moyenne de traitement des dossiers avait été ramenée à 272 jours, et aucun dossier n'était demeuré actif plus d'un an. En 2003, le temps moyen avait grimpé à 425 jours et plus de la moitié des dossiers n'avaient pu être menés à terme en un an. Sur le nombre de dossiers n'ayant pas respecté l'objectif d'un an en 2003, les délais étaient principalement attribuables à des requêtes des parties ou à une instance devant la Cour fédérale. En 2004, le temps moyen atteignait 486 jours; en 2005, il fut ramené de nouveau à 427 jours, mais en 2006, il est remonté à 495 jours et la plupart des dossiers dépassaient l'objectif d'un an. À la date de la préparation du présent rapport, les données sur la fermeture des dossiers ouverts en 2007 étaient encore insuffisantes.

Depuis 2002, le temps requis pour mener un dossier à l'audience, à partir du moment où le Tribunal en est saisi, n'a cessé d'augmenter. En 2002, le nombre moyen de jours entre le renvoi d'une cause et le premier jour d'audience était de 169. L'année suivante, le délai s'était accru pour atteindre 232 jours et, en 2004, il atteignait 279 jours. Il a fallu 305 jours en moyenne en 2005, et 340 en 2006, pour que les dossiers ouverts parviennent à l'audience. En 2007, le temps moyen écoulé entre le renvoi et le début de l'audience a été ramené à 276 jours, mais de nombreux dossiers ouverts en 2007 sont encore en instance.

L'augmentation du temps requis pour acheminer un dossier à une audience complète et à une décision s'explique par les efforts accrus déployés par le Tribunal à l'étape préliminaire. La procédure du Tribunal doit être équitable et efficiente sans toutefois compromettre le processus qui se doit d'être équitable. Les conférences de gestion des cas avec les parties prennent beaucoup de temps. Par ailleurs, il faut des heures de travail pour rendre une décision dûment motivée, en particulier dans un contexte où les plaintes deviennent de plus en plus complexes. Ce facteur contribue à allonger la durée de traitement des dossiers. À mesure que le processus de gestion des cas du Tribunal gagne en efficacité et que la jurisprudence des droits de la personne évolue, le Tribunal continuera ses efforts pour resserrer le délai de clôture des dossiers exigeant une audience et une décision.

L'étape préliminaire à l'audience est devenue de plus en plus contentieuse. En 2007, le Tribunal est néanmoins parvenu à respecter les dates d'audience, qui sont de la plus haute importance pour les parties. Le modèle de gestion des cas du Tribunal a contribué au maintien de l'efficacité et de l'efficience du processus de décision. Néanmoins, la complexité des affaires de discrimination et le volume de renvoi des plaintes ont augmenté de façon importante depuis 2003. Le Tribunal a donc décidé de relâcher légèrement son objectif de 80 p. 100 pour les dossiers menés à terme dans les 12 mois suivant la date de renvoi et de le ramener à 70 p. 100, qui est un objectif plus réaliste et réalisable.

Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal a essayé de réduire le temps requis pour rendre une décision une fois l'audience terminée, en le réduisant au plus tard à quatre mois après le dernier jour d'audience, dans au moins 90 p. 100 des cas. Atteindre cet objectif a été un défi continu pour le Tribunal en 2007.

En 2003, il fallait au Tribunal en moyenne 84 jours pour rendre une décision à partir du dernier jour d'audience. En 2004, il lui fallait 121 jours. En 2005, les parties ont attendu plus longtemps encore les décisions du Tribunal (191 jours en moyenne) et moins de la moitié de toutes les décisions ont été rendues dans le délai de quatre mois. En 2006, il lui a fallu en moyenne 199 jours pour rendre ses décisions, et seulement quatre (30 p. 100) des treize décisions rendues au cours de l'année ont respecté cet objectif. Bien que cette moyenne se soit légèrement améliorée en 2007, alors qu'il a fallu en moyenne 166 jours pour rendre ses décisions après l'audience, seulement trois (14 p. 100) des 20 décisions rendues au cours de l'année ont respecté l'objectif de quatre mois.

Malgré le déclin des renvois en 2006 (voir le tableau 1), l'augmentation de 200 p. 100 du nombre de plaintes renvoyées devant le Tribunal en 2003 et 2004 a continué de peser lourd sur sa charge de travail. Les membres ont rendu 20 décisions sur le fond en 2007. Il s'agit du deuxième volume le plus élevé de décisions rendues par des membres en une seule année depuis 1993, lorsque 25 décisions avaient été rendues.

Par ailleurs, la complexité croissante des causes, les arguments vigoureux déployés pour défendre les intérêts à l'étape de l'instruction et le temps consacré par les membres du Tribunal pour résoudre les questions avant l'audience ont également augmenté de façon non négligeable la charge de travail de l'organisme. Néanmoins, le Tribunal demeure déterminé à déployer les efforts requis pour clore les dossiers le plus rapidement possible; il est convaincu qu'en aidant les parties à déterminer avec plus de précision les questions qui doivent être tranchées à l'audience, la gestion active des cas devrait continuer d'apporter d'importantes améliorations à la procédure en réduisant le nombre de questions à trancher à l'audience.

Compte tenu de ce qui précède et de l'objectif de six mois généralement reconnu dans le domaine juridique, le Tribunal a donc assoupli son objectif légèrement pour que des décisions soient rendues au plus tard quatre mois après la dernière journée d'audience dans 80 p. 100 des cas, plutôt que 90 p. 100 comme il était prévu auparavant. Le Tribunal a aussi renforcé son engagement envers le règlement diligent des plaintes de discrimination en publiant, en 2007, une directive sur la procédure à l'intention des parties et des professionnels du droit, dans laquelle il expliquait ses attentes en matière de respect du calendrier des audiences et l'engagement des membres du Tribunal à atteindre l'objectif au sujet du règlement diligent des dossiers. http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp

Règlements et médiations par le Tribunal

Sur le nombre de dossiers ouverts en 2003 et en 2004 qui ont donné lieu à une médiation, un règlement est intervenu dans environ 64 p. 100 des cas. En 2005 et 2006, le taux de succès de la médiation du Tribunal s'élevait à 87 p. 100 (29 cas sur 33) et à 88 p. 100 (37 cas sur 42) respectivement. À la fin de 2007, 69 p. 100 des dossiers renvoyés à la médiation étaient parvenus à un règlement, mais plusieurs dossiers ouverts à la fin de l'exercice sont encore à l'étape préliminaire de l'instruction; et le taux de règlement des dossiers ouverts en 2007 devrait donc augmenter.

Bien que l'expérience des membres du Tribunal contribue considérablement au succès du processus de médiation du Tribunal, les questions qui se posent lors des discussions de médiation gagnent en complexité à mesure que la législation sur les droits de la personne évolue. En outre, certains types de plaintes, comme celles alléguant la transmission de la propagande haineuse ou une disparité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail d'égale valeur ont un contenu particulièrement contentieux et complexe, et ne se prêtent guère à un compromis. Le Tribunal a été saisi de 21 dossiers de ce genre en 2005 et en 2006, et de huit dossiers de plus en 2007.

Le tableau 3 présente un complément d'information concernant le nombre moyen de jours requis pour clore un dossier, de 1997 à 2007.

Fermeture de dossiers

Comme nous l'avons mentionné précédemment, aucun des dossiers renvoyés au Tribunal avant 2004 ne demeure en instance. Seulement cinq des dossiers (3 p. 100) de 2004 restent en instance et 89 p. 100 des plaintes renvoyées en 2005 ont été closes, il ne reste donc que 11 dossiers en instance. À ce jour, le Tribunal a mené à terme 81 p. 100 des affaires qui lui ont été renvoyées en 2006, ce qui laisse 13 dossiers en instance. Bien que 61 des 82 dossiers dont il a été saisi en 2007 fussent encore en instance, de nombreux dossiers sont résolus ou seront bientôt à l'étape de l'audience.

Gestion des instances

En 2007, le climat des audiences tenues devant le Tribunal est un climat de plus en plus contentieux et la procédure d'audience a été souvent interrompue par des requêtes et des objections. En dépit des procédures de divulgation préliminaire à l'audience pour assurer une audition équitable et ordonnée, ces procédures n'ont pas résolu le problème du

TABLEAU 3 Temps requis pour traiter les dossiers

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne										
Jusqu'à la médiation	–	–	–	–	–	124	120	100	104	111
Jusqu'au règlement du dossier	245	232	230	202	150	211	196	86	182	131
Jusqu'au premier jour d'audience	280	73	213	293	168	232	279	305	340	276
Jusqu'à ce que la décision soit rendue après la fin de l'audience	103	128	164	84	89	84	121	191	236	–
Temps de traitement moyen pour clore le dossier	252	272	272	244	208	236	208	195	227	136

*Nota : Il reste encore de nombreux dossiers actifs remontant à 2007, ce qui modifiera les moyennes pour cette année.

nombre d'échéances non respectées, de demandes d'ajournement et de désaccords entre les parties sur les questions à trancher. Le processus de gestion des cas introduit en 2005 a apporté un certain soulagement. En dirigeant des téléconférences sur les cas avec les parties à des moments stratégiques à l'étape préliminaire à l'audience, le Tribunal guide les parties vers l'adoption d'une démarche plus prévisible, rationnelle et équitable dans la conduite du dossier. Par la suite, le Tribunal est plus en mesure de tenir une audience efficace et efficiente sur le fond.

Bien que le Tribunal demeure conscient des précautions à prendre au moment d'imposer des contraintes aux parties afin d'éviter toute coercition, il considère que son approche proactive en matière de gestion des cas continuera d'offrir de nombreux avantages aux parties; les questions de procédure non résolues à l'étape préliminaire à l'audience peuvent gravement entraver la capacité des parties à présenter leur cause à l'audience, voire entraîner de sérieux retards. La démarche plus interventionniste du Tribunal en matière de gestion des cas aide les parties à respecter leurs engagements plus rigoureusement. En 2007, le Tribunal a renforcé cette approche en publiant sa première directive sur la procédure (voir http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp). En fonction du principe selon lequel le processus d'instruction et d'exposition des actes de discrimination doit être expéditif afin d'être efficace, la directive du Tribunal demande aux avocats et aux parties de respecter leurs engagements envers le calendrier des audiences. Le Tribunal, quant à lui, s'engage à rendre les décisions sur le fond le plus tôt possible et sans délai indu.

Tenir les parties et le public informés

En 2002, le Tribunal a publié un guide intitulé « Comment s'y retrouver ? », qui explique en termes simples toute la procédure d'instruction. Cette publication a été suivie en 2004 par la publication d'autres documents précisant le rôle du Tribunal et son mode de fonctionnement et expliquant les différences entre le rôle du Tribunal et celui de la Commission canadienne des droits de la personne. Le guide a été mis à jour en 2004 afin d'expliquer la procédure de médiation adoptée par le Tribunal. En 2006, le Tribunal a réalisé et publié une nouvelle édition du guide, qui fait état de son nouveau processus de gestion des cas introduit en 2005.

Les guides « Comment s'y retrouver ? » et « Procédure de médiation » sont disponibles sur le site Web du Tribunal à http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/Procedures%20Bil%20Jan27-06.pdf.

Le Tribunal a reçu très peu de plaintes concernant ses services, mais certaines personnes craignent de ne pouvoir obtenir des renseignements complets sur ses décisions précédentes. Le site Web du Tribunal a été remodelé en 2003 pour mieux respecter les directives de l'initiative Gouvernement en direct portant sur la « normalisation » des sites Internet. Un moteur de recherche plus puissant, un système de classification des décisions et la publication en ligne des décisions sur le fond et des décisions sur requête en fonction de leur date de diffusion (voir http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunalrules_e.asp) ont amélioré l'accès aux décisions sur le fond et aux décisions sur requête. En 2005, le Tribunal a entrepris un autre examen de la disponibilité de l'information sur ses décisions sur son site Web, qu'il a terminé en 2006, et il a recensé plusieurs améliorations à apporter au service.

Au début de 2007, le Tribunal a aussi remplacé la copie papier de ses décisions par un système de notification et d'accès sur Internet. De plus, le Tribunal a remplacé la transcription écrite par l'utilisation de l'enregistrement numérique de la voix lors des audiences. Ces avancées technologiques ont épargné du temps et économiseront du papier, en plus d'offrir aux clients du Tribunal et au public canadien un accès plus efficace aux renseignements.

Causes

Décisions rendues par le Tribunal

Date de la décision :
24/01/2007

Membre instructeur :
K. Jensen

Emploi :
Société canadienne des postes

Résultat :
Plainte fondée

Culic c. La Société canadienne des postes, 2007 TCDP 1

La plaignante souffrait d'une invalidité partielle permanente au cou et aux épaules qui l'empêchait de travailler plus de six heures par jour. Après avoir muté la plaignante à un nouveau poste, l'intimée a émis certains doutes relativement aux renseignements médicaux fournis par le médecin de la plaignante; elle lui a alors ordonné de subir un examen médical indépendant (EMI) dans une autre ville. Le Tribunal a conclu que l'EMI imposé constituait une exigence professionnelle justifiée. L'intimée était tenue de protéger la santé de la plaignante au travail. Elle avait épuisé tous les autres moyens possibles de s'acquitter de cette obligation.

Cependant, le Tribunal a également conclu que l'intimée avait traité la plaignante défavorablement en la menaçant de manière injustifiée de prendre des mesures disciplinaires et de la renvoyer pour ne pas avoir fourni certains renseignements sur sa déficience. En outre, l'intimée a interrogé la plaignante avec trop d'insistance au sujet de ses restrictions de travail. Durant un congé de maladie, la plaignante est devenue enceinte. Quand elle a fait part de son désir de retourner au travail, l'intimée l'a obligée à subir deux EMI dans une autre ville pour qu'elle puisse reprendre du service : un EMI auprès d'un psychiatre et un autre auprès d'un spécialiste en médecine du travail.

Le Tribunal a conclu que le premier n'était pas raisonnablement nécessaire, mais que le second l'était. De plus, il a conclu que le fait d'obliger la plaignante à se rendre dans une autre ville pour subir les EMI et de lui interdire de reprendre du service jusqu'à ce qu'elle les ait subis n'était pas compatible avec l'obligation de prendre des mesures pour répondre aux besoins de la plaignante jusqu'à ce qu'il en résulte une contrainte excessive. Finalement, le Tribunal a conclu que l'intimée avait commis un acte discriminatoire envers la plaignante lorsqu'elle lui a imposé une mesure disciplinaire pour insubordination quand la plaignante, par précaution en raison de sa grossesse, a refusé de se rendre dans la ville où elle devait subir l'EMI. Le Tribunal a rendu des ordonnances indemnisant la plaignante de sa perte de salaire et ordonnant qu'elle reprenne du service actif.

Warman c. Tremaine, 2007 TCDP 2

Date de la décision :
02/02/2007

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi :
Propagande haineuse

Résultat :
Plainte fondée

Le plaignant, M. Warman, a soutenu que M. Tremaine avait fait preuve de discrimination fondée sur la religion, l'origine nationale ou ethnique, la race ou la couleur, envers des personnes ou un groupe de personnes en faisant de la propagande haineuse répétée sur Internet, en contravention avec l'article 13 de la LCDP.

Le plaignant surveillait les activités de ce qu'il appelle les [TRADUCTION] « adeptes de la suprématie blanche » et les [TRADUCTION] « groupes néo-nazis ». Alors qu'il surveillait un site Web, le plaignant a remarqué des messages d'un individu qu'il a par la suite identifié comme étant l'intimé. Devant le Tribunal, l'intimé a reconnu être l'auteur des messages incriminés. Le plaignant a soutenu que ces messages renfermaient des remarques discriminatoires envers les Noirs, les Juifs, les Autochtones, les autres non-Blancs et les homosexuels.

Pour établir que les messages de l'intimé contrevenaient à l'article 13 de la LCDP, le plaignant devait présenter une preuve en trois points. Il devait prouver premièrement que les messages avaient été communiqués de façon répétée, deuxièmement qu'ils avaient été communiqués en recourant aux services d'une entreprise de télécommunication relevant de la compétence du Parlement et troisièmement que les messages étaient susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base d'un motif de distinction illicite.

En l'espèce, le Tribunal a noté que l'Internet est conçu de façon telle qu'il facilite la diffusion de masse d'un message de façon répétée. Par conséquent, il a conclu que les messages de l'intimé avaient été lus de façon répétée. De plus, le Tribunal a conclu que l'Internet était un mode de télécommunication relevant de la compétence du Parlement. Finalement, il a été établi que le ton et le contenu des messages de l'intimé étaient de nature agressive et violente (les messages déshumanisaient totalement les groupes visés) et qu'ils exposaient des personnes à la haine et au mépris pour des motifs de distinction illicite, en contravention avec l'article 13. Pour les motifs qui précèdent, il a été conclu que la plainte était fondée. Le Tribunal a interdit à l'intimé de communiquer des messages de nature semblable à celle des messages contestés. De plus, l'intimé a aussi été condamné à payer une sanction pécuniaire.

Date de la décision :
21/02/2007

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Emploi :
La Banque Royale du Canada

Résultat :
Plainte rejetée

Sugimoto c. Banque Royale du Canada, 2007 TCDP 5

La plaignante a soutenu que l'intimée, la Banque Royale du Canada (BRC), dans son régime de pension, avait fait preuve de discrimination à son endroit en lui imposant un traitement défavorable en raison de son sexe, et ce, en contravention avec les articles 7, 10 et 21 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

Le régime de pension de la BRC (le régime) prévoyait qu'un homme du même âge que la plaignante pouvait prendre sa retraite et profiter d'une pleine pension à l'âge de 56 ans, soit 70 mois plus tôt que la plaignante ne pouvait le faire. Il en était ainsi parce qu'avant le 1er mai 1974, les employés masculins de la BRC pouvaient contribuer au régime à partir de 21 ans, alors que les femmes devaient attendre d'avoir 24 ans. Le 1er mai 1974, l'âge requis pour adhérer au régime a été élevé à 30 ans pour tous les employés.

En 1980, la LCDP est devenue applicable aux régimes de pension.

En 1996, en vue de corriger les actes discriminatoires découlant du régime qui existait avant 1974, la BRC a lancé le rachat d'années de service basé sur le sexe (RASBS) qui permettait aux femmes touchées de racheter les trois années de service ouvrant droit à la pension qu'elles avaient perdues. Bien que le RASBS fût une mesure de redressement d'application restreinte, il visait la discrimination qui avait eu lieu avant l'entrée en vigueur de la LCDP et, par conséquent, on ne pouvait se fonder sur la LCDP pour en contester l'application restreinte.

En 2001, la BRC a mis en place la « réouverture de 2001 », qui permettait aux employés qui avaient décidé de ne pas adhérer au régime lancé le 1er mai 1974 de recouvrir les droits à pension auxquels ils avaient sursis. Entre autres, le programme permettait aux employés masculins qui avaient entre 21 et 24 ans en 1974 de recouvrir leurs prestations et, ainsi, de prendre leur retraite plus tôt. En prouvant que la « réouverture de 2001 » donnait un avantage à ses collègues masculins, la plaignante a établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe. Cependant, l'intimée a expliqué que la « réouverture de 2001 » ne faisait une distinction qu'entre les participants au régime et les employés qui n'y participaient pas. Bien que l'adhésion au régime ait déjà été restreinte de façon discriminatoire, la pratique discriminatoire en question était légale au moment où elle a été mise en place et elle a été abolie avant l'entrée en vigueur de la LCDP.

On ne peut pas imposer de responsabilité pour le programme, en apparence neutre, de « réouverture de 2001 » de l'intimée simplement parce que le programme comprenait indirectement une pratique discriminatoire qui avait existé avant l'entrée en vigueur de la législation sur l'égalité.

Le Tribunal a rejeté la plainte de Mme Sugimoto pour les motifs exposés ci dessus.

Durrer c. Banque canadienne impériale de commerce, 2007 TCDP 6

Après avoir travaillé pour la Banque canadienne impériale de commerce (CIBC) pendant plus de 28 ans, M. Durrer a été avisé que son poste serait éliminé et que la Banque mettrait fin à son emploi en raison d'un plan de réduction et de restructuration qui touchait toute l'entreprise. La restructuration visait à éliminer 2 500 postes et, par conséquent, on encourageait les employés à se trouver des emplois ailleurs qu'à la CIBC. Comme le poste de M. Durrer a été qualifié d'excédentaire et de superflu, le poste a été éliminé.

À l'époque, la CIBC offrait des pensions immédiates et complètes à ses employés qui avaient 55 ans ou plus, mais comme M. Durrer n'avait pas atteint cet âge, il n'y avait pas droit. Après avoir reçu l'avis de renvoi en octobre 1999, M. Durrer a réussi à se trouver trois postes temporaires au sein de la CIBC, ce qui a prolongé son emploi de 28 mois. Le plaignant souhaitait, en occupant des postes temporaires, rester employé jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge requis pour avoir droit à la pension. Cependant, à la fin de son troisième poste temporaire, et avant qu'il n'ait droit à la pension, la CIBC a mis fin à son emploi. M. Durrer a soutenu que la CIBC avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge.

Le Tribunal a conclu que la preuve n'étayait pas les allégations du plaignant selon lesquelles la CIBC avait éliminé son poste en raison de son âge. Le poste a été éliminé parce qu'il était excédentaire et superflu pour la nouvelle structure consolidée de la CIBC. De plus, la CIBC n'a pas fait obstacle aux tentatives de M. Durrer d'obtenir suffisamment de postes temporaires afin d'atteindre l'âge requis pour la pension; au moment où il a perdu son emploi, M. Durrer avait simplement été incapable de trouver un quatrième poste qui convenait à ses besoins et à ses qualifications. Cela n'était pas attribuable à son âge. La plainte a été rejetée.

Date de la décision :
30/03/2007

Membre instructeur :
Matthew D. Garfield

Emploi :
La Banque canadienne impériale de commerce

Résultat :
Plainte rejetée

Date de la décision :
04/04/2007

Membre instructeur :
A. Hadjis

Emploi :
Bell Canada

Résultat :
Plainte fondée

Cole c. Bell Canada, 2007 TCDP 7

À son retour de congé de maternité, M^me^ Cole, une employée de Bell Canada (Bell), a demandé à son employeur de lui donner un horaire de travail qui lui permettrait de retourner à la maison à la même heure tous les jours pour allaiter son enfant. Celui-ci est né avec un grave problème de santé et les médecins avaient avisé M^me^ Cole que, comme l'enfant devait être opéré au plus vite, elle devait l'allaiter le plus longtemps possible afin de renforcer son système immunitaire.

La plaignante a soutenu qu'en rejetant sa demande d'horaire de travail modifié, Bell avait refusé de prendre des mesures d'accommodement et, par conséquent, avait agi de façon discriminatoire envers elle, en contravention avec l'article 7 de la LCDP.

Le Tribunal a conclu que Bell Canada n'avait pas traité la demande de changement d'horaire de travail de M^me^ Cole pour qu'elle puisse allaiter son enfant, comme une demande présentée par une mère. Bell l'a plutôt traitée comme une question médicale et a demandé à M^me^ Cole de présenter des notes et des rapports médicaux à l'appui de sa demande. L'intimée a donc conclu que la plaignante souffrait d'une déficience et a demandé à recevoir des mises à jour périodiques du médecin de M^me^ Cole pour justifier la poursuite des mesures d'accommodement. En décourageant la demande de M^me^ Cole, en tant que mère, d'obtenir un congé sans solde tous les jours pour allaiter son enfant, l'intimée a défavorisé la plaignante en cours d'emploi en raison de son sexe, au sens de l'article 7 de la Loi. Le Tribunal a aussi conclu que Bell n'avait en place aucune politique d'accommodement pour ses employés en matière d'allaitement maternel et qu'il n'avait pas été prouvé que permettre à M^me^ Cole de partir une heure plus tôt que prévu, tous les jours afin d'allaiter son enfant, causerait une contrainte excessive à Bell.

Le Tribunal a ordonné à Bell de prendre des mesures afin d'éviter que ce type de discrimination se répète à l'avenir, en établissant des politiques au sujet des demandes d'accommodement d'employés de Bell en matière d'allaitement maternel qui sont conformes aux motifs de la décision. M^me^ Cole a obtenu une indemnité pour préjudice moral et une indemnité pour la conduite inconsidérée de Bell. Elle a aussi reçu une indemnité pour le salaire qu'elle a perdu lors de ses visites chez le médecin pour obtenir les notes et les rapports que Bell lui avait demandés.

Knight c. Société de transport de l'Outaouais, 2007 TCDP 15

Date de la décision :
02/05/2007

Membre instructeur :
M. Doucet

Emploi :
Société de transport de l'Outaouais

Résultat :
Plainte fondée

Le plaignant, M. Knight, a soutenu que l'intimée, la Société de transport de l'Outaouais (STO), a exercé de la discrimination fondée sur la déficience en matière d'emploi, contrairement à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

Par le passé, M. Knight a été victime d'un accident de travail lors duquel il a endommagé sa main droite. Après l'accident, le plaignant a reçu des indemnités de remplacement de revenu de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail (la CSST) et un médecin a évalué son état. Il a conclu que le plaignant avait des limitations fonctionnelles permanentes.

Lorsque le plaignant a présenté sa candidature pour un poste à la STO, on lui a demandé de se soumettre à un examen médical. Lorsque le médecin a pris connaissance de la déficience du plaignant, il l'a informé que son embauche serait retardée parce qu'il était nécessaire d'évaluer son dossier de la CSST avant qu'il puisse se prononcer sur son cas. Après l'évaluation, le médecin a conclu que le plaignant ne satisfaisait pas aux exigences du poste. La STO a ensuite avisé M. Knight qu'il ne serait pas embauché.

Après avoir examiné la preuve, le Tribunal a conclu que, bien que l'intimée eût examiné la possibilité de prendre des mesures d'accommodement pour le plaignant, elle avait conclu à tort que de telles mesures lui causeraient des contraintes excessives. Par exemple, elle n'a jamais examiné la possibilité d'offrir au plaignant un poste de chauffeur et, compte tenu des circonstances, elle a accordé trop d'importance aux répercussions que l'accommodement pourrait avoir sur le moral des employés et sur la convention collective. De plus, la STO a fondé sa décision sur les conclusions de la CSST en ce qui a trait aux limites de travail du plaignant, malgré le fait qu'elle avait elle-même fait des observations plus positives au sujet des capacités du plaignant et qu'on lui avait fourni à son sujet un pronostic plus positif et plus récent que celui du médecin traitant de M. Knight. Pour ces motifs, le Tribunal a conclu que les allégations du plaignant étaient fondées et a ordonné à la STO de prendre des mesures afin de donner un poste à M. Knight, et de l'indemniser pour la perte de salaire.

Date de la décision :
15/05/2007

Membre instructeur :
K. Jensen

Emploi :
Société canadienne des postes du Canada

Résultat :
Plainte fondée

St. John c. Société canadienne des postes, 2007 TCDP 19

M. St. John était commis des postes à temps plein et travaillait pour la Société canadienne des postes (SCP). Il était atteint d'une déficience partielle : il souffrait de trouble bipolaire ainsi que de douleurs au bas du dos et aux genoux. Il a soutenu que la SCP avait agi de façon discriminatoire envers lui en raison de sa déficience parce qu'elle l'avait défavorisé en cours d'emploi, en contravention avec l'article 7 de la LCDP. De plus, il a soutenu que la SCP avait fixé ou appliqué des lignes de conduite discriminatoires, en contravention avec l'article 10 de la Loi, lorsqu'elle a envoyé chez eux M. St. John ainsi que trois autres employés handicapés du centre de traitement du courrier d'Edmonton (CTCE) plus tôt que d'habitude et les a payés en utilisant leurs crédits de congés de maladie, parce qu'elle avait un faible volume de courrier à traiter.

Au cours de l'audience, les parties se sont entendues au sujet de la question portant sur l'article 7 de la Loi. Quant à l'allégation fondée sur l'article 10, le Tribunal a conclu qu'elle était fondée et que la ligne de conduite qui avait été appliquée en mai 2003 ne respectait pas la politique officielle de l'intimée en matière d'accommodement. Il s'agissait d'un acte discriminatoire parce que la ligne de conduite signifiait qu'en période de faible volume de courrier à traiter, alors que d'autres employés resteraient à leur poste, les employés handicapés comme le plaignant seraient envoyés chez eux sans qu'il soit vérifié s'il était possible de les réaffecter à un autre travail productif pour cette période. L'interdiction générale visant le recours au [TRADUCTION] « remplacement », qui empêchait l'intimée de réaffecter un employé qui n'est pas handicapé à un autre poste pour permettre à un employé qui a des limites de travail dues à sa déficience de continuer à travailler pendant les périodes de faible volume de courrier à traiter, ne respectait pas la LCDP. De plus, comme les employés handicapés qui ont été envoyés chez eux n'ont pas eu de choix quant au congé qu'on leur donnait, la pratique était doublement discriminatoire. Le Tribunal a ordonné à Postes Canada d'offrir les mêmes choix en matière de congé aux employés handicapés, pour lesquels il est impossible de trouver du travail de remplacement pendant les périodes de faible volume de travail, que ceux qui sont offerts aux autres employés qui retournent chez eux en raison d'une incapacité. Il a aussi ordonné à Postes Canada de mettre fin à l'interdiction générale visant le recours au remplacement qui existait en mai 2003, qui l'empêchait de réaffecter un employé qui n'est pas handicapé à un autre poste et de le remplacer par un employé handicapé qui a des limites en matière de travail.

Witwicky c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 2007 TCDP 25

Date de la décision :
06/07/2007

Membre instructeur :
M. Doucet

Emploi :
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Résultat :
Plainte rejetée

Le plaignant a déposé deux plaintes relatives aux articles 7, 10, 14 et 14.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* contre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Selon les plaintes, l'intimée aurait commis un acte discriminatoire fondé sur le motif de la déficience et aurait exercé des représailles en matière d'emploi.

M. Witwicky, un chef de train, a été appelé à travailler à bord d'un train allant de Kamloops, en Colombie Britannique, à Jasper, en Alberta. Après son arrivée, il a téléphoné à son épouse et ils ont eu une conversation qui l'a laissé en désarroi. Bouleversé par les nouvelles qu'il avait reçues d'elle, le plaignant a décidé de s'inscrire en repos en déclarant qu'il n'était pas en état de travailler et il a informé l'intimée qu'il ne retournerait pas au travail avant quelques jours. M. Witwicky est ensuite sorti pour aller souper et, plus tard ce soir là, il a été appréhendé puis brièvement détenu par la GRC quand il a été retrouvé inconscient dans un véhicule volé. Il est ensuite retourné au travail sans informer son superviseur des incidents de la veille. Il a plus tard fait l'objet d'une enquête du CN relativement à ces incidents, il a été congédié et, finalement, il a été réintégré à certaines conditions. Le contrat de réintégration comportait une clause obligeant le plaignant à se soumettre régulièrement à des tests de dépistage de drogue et d'alcool.

Le plaignant a prétendu avoir été victime de discrimination en raison d'une déficience perçue, c'est-à-dire la toxicomanie et l'alcoolisme. Le Tribunal a jugé que cette allégation était sans fondement. Il a conclu que l'intimée avait mis fin à l'emploi du plaignant parce qu'elle avait estimé qu'il avait contrevenu à la politique de l'entreprise selon laquelle la consommation de « boissons alcooliques ou autres substances enivrantes et l'usage de stupéfiants sont interdits aux employés appelés à prendre leur service » et parce que M. Witwicky avait pris son service en prétendant être apte au travail alors que la preuve révélait qu'il ne l'était pas.

Le plaignant a prétendu que les modalités de son contrat de réintégration créaient la perception qu'il était alcoolique. Mais puisqu'il n'a pas prouvé qu'il était alcoolique ou que l'intimée le percevait comme tel, la plainte relative à l'article 7 a été rejetée. Pour les mêmes motifs, le Tribunal a conclu que, même si le plaignant avait été harcelé, le harcèlement n'était pas fondé sur un « motif de distinction illicite » comme l'exige l'article 14.

Le Tribunal a également rejeté les allégations du plaignant selon lesquelles l'intimée a exercé des représailles contre lui parce qu'il avait déposé une plainte en vertu de la Loi. Les mesures que le plaignant considérait comme des représailles n'étaient qu'une conséquence raisonnable de son contrat de réintégration.

Date de la décision :
10/07/2007

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Emploi :
Propagande haineuse

Résultat :
Plainte fondée

Warman c. Wilkinson, 2007 TCDP 27

Dans sa plainte, M. Warman alléguait que les intimés, M. Wilkinson et le Parti nazi canadien (PNC) avaient commis un acte discriminatoire au sens de l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi), en diffusant de façon répétée de la propagande haineuse sur un site Web. La discrimination aurait été fondée sur la déficience, la religion, la race, la couleur, l'orientation sexuelle et l'origine nationale ou ethnique.

Bien que l'intimé, M. Wilkinson, ait été informé de la procédure, il n'a pas comparu à l'audience. Le Tribunal a rendu sa décision uniquement à partir de la preuve produite par le plaignant.

Le Tribunal a conclu que la propagande en cause comportait des thèmes distinctifs de la propagande haineuse au sens de l'article 13 de la LCDP. La propagande appelle la population à [TRADUCTION] « se débarrasser » de groupes identifiables et prône leur élimination massive. Différents articles appelaient à la ségrégation des non Blancs et abondaient en qualificatifs incendiaires et péjoratifs envers les groupes identifiables. D'autres banalisaient ou encore glorifiaient les persécutions ou tragédies dont ont été victimes les membres des groupes identifiables par le passé. D'autres messages décrivaient les Juifs comme une menace puissante cherchant à monopoliser les médias afin de dominer l'opinion publique.

À partir de la preuve portant sur l'ancienne adresse municipale de M. Wilkinson et de certains renseignements personnels communiqués en ligne par l'administrateur du forum où la propagande en cause avait été affichée, le Tribunal a pu conclure que M. Wilkinson était l'administrateur du forum. En tant qu'administrateur, M. Wilkinson disposait des moyens pour empêcher la publication des articles en cause ou pour les supprimer subséquemment. Le niveau de contrôle qu'il exerçait sur l'affichage des articles était suffisant pour établir qu'il a fait aborder les questions contenues dans ces articles au sens de la LCDP. Le Tribunal a été incapable de se prononcer contre le PNC. Bien que le nom du PNC ait été associé au forum où la propagande en cause a été affichée, il n'y avait pas suffisamment de preuve révélant que le PNC a été une personne ou un groupe de personnes, c'est à dire plus que le double de M. Wilkinson.

Le Tribunal a ordonné à M. Wilkinson de cesser de communiquer les articles en cause ou tout autre du même genre. Il lui a également ordonné de payer une sanction pécuniaire de 4 000 $.

Moore c. Canada, 2007 TCDP 31

Le plaignant, un employé de la Société canadienne des postes (SCP) à Vancouver, a allégué que la SCP a enfreint les articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La déficience était le motif de discrimination illicite.

M. Moore travaillait comme manutentionnaire de courrier chez la SPC quand, après deux blessures au dos, le médecin consultant de la SPC a conclu que M. Moore devait être désigné employé atteint d'une déficience partielle et permanente (DPP) et donc qu'il devait être assujetti à des restrictions de travail.

Le plaignant a allégué que la SCP avait fait preuve de discrimination à son égard en l'affectant de façon permanente à la Section du tri manuel et en le reclassifiant à un niveau inférieur, à un taux de rémunération inférieur, et ce, à cause de sa déficience. En outre, M. Moore soutenait qu'en 1999 la SCP avait adopté une politique qui faisait une distinction défavorable entre les employés atteints d'une déficience partielle et permanente (DPP) et les autres employés en restreignant les choix de quarts de travail offerts aux employés atteints d'une DPP.

Le Tribunal a conclu que la première allégation soulevée dans la plainte n'était pas fondée. M. Moore n'a jamais contesté la mesure d'accommodement consistant à le reclassifier à un poste de niveau inférieur et, comme il l'a lui-même reconnu dans son formulaire de grief interne daté de 1999, il n'était pas sûr de pouvoir réintégrer ses anciennes fonctions.

Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle la SPC a adopté une politique établissant une distinction défavorable entre les employés atteints d'une déficience partielle et permanente (DPP) et les autres employés en restreignant leur choix de quarts de travail, le Tribunal a conclu que la SCP s'était effectivement livrée à une pratique discriminatoire à cet égard. Néanmoins, parce que M. Moore n'a pas démontré que, n'eût été de la politique discriminatoire, il aurait obtenu le quart de travail qu'il voulait malgré son manque d'ancienneté, le Tribunal n'a pas accordé d'indemnité.

Date de la décision :
25/07/2007

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Emploi :
La Société canadienne des postes

Résultat :
Plainte fondée

Date de la décision :
08/08/2007

Membre instructeur :
M. Doucet

Emploi :
AZ Bus Tours Inc.

Résultat :
Plainte fondée

Tanzos c. AZ Bus Tours Inc., 2007 TCDP 33

La plaignante a soutenu que l'intimée avait commis des actes discriminatoires fondés sur le sexe et la déficience, dans le cadre d'un emploi.

Cinq mois après le début de son emploi chez l'intimée, la plaignante, qui était chauffeuse d'autobus, a pris un congé de maladie. Elle est retournée au travail, mais elle avait alors certaines restrictions médicales. La plaignante souhaitait continuer à travailler à temps plein, mais moins d'heures, conformément à l'ordonnance de son médecin. Cependant, l'intimée lui a donné un travail à temps partiel sur appel. Même après que le médecin de la plaignante lui ait permis de travailler cinq jours par semaine, tant qu'elle ne travaillait pas de nuit, l'intimée a refusé de lui attribuer un poste à temps plein en raison de la restriction. Par conséquent, la plaignante a complètement arrêté de travailler pour le compte de l'intimée. Le Tribunal a conclu que l'intimée avait fait preuve de discrimination fondée sur la déficience, en contravention avec l'article 7 de la LCDP.

Le Tribunal a noté que la plaignante avait présenté à son employeur un diagnostic médical de sa déficience. Pourtant, la seule mesure d'accommodement que l'intimée lui a offerte était de convertir son emploi à temps plein en un emploi à temps partiel. Cela ne constitue pas une mesure d'accommodement s'approchant de la contrainte excessive. Le Tribunal a ordonné à l'intimée de payer une indemnité pour perte de salaire et une indemnité pour préjudice moral.

Date de la décision :
09/08/2007

Membre instructeur :
Kerry-Lynne D. Findlay

Emploi :
Greyhound Canada Transportation Corporation

Résultat :
Plainte rejetée

Khiamal c. Greyhound Canada Transportation Corp., 2007 TCDP 34

Depuis 1980, le plaignant, M. Khiamal, travaillait pour l'intimée, Greyhound Canada Transportation Corporation, en tant que mécanicien. En juillet 2002, il a posé sa candidature au poste de contremaître de l'entretien pour les quarts de nuit, mais il n'a pas obtenu l'emploi. En août 2003, M. Khiamal a déposé une plainte relative aux articles 7, 10 et 14 de la LCDP contre l'intimée dans laquelle il allègue que l'intimée a commis un acte discriminatoire fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, l'âge et la déficience.

Le plaignant a fait trois allégations. En premier lieu, il a prétendu que le refus de le nommer au poste de contremaître de l'entretien pour les quarts de nuit constituait un acte discriminatoire. Bien que le plaignant ait établi *prima facie* qu'il y a eu acte discriminatoire à cet égard, l'intimée a présenté une preuve démontrant que le traitement injuste dont a fait l'objet le plaignant était dû à des tensions personnelles entre M. Khiamal et un collègue, et non à un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite. À la lumière de la preuve, le Tribunal a accepté l'explication de l'intimée et a rejeté la première allégation.

En deuxième lieu, le plaignant a soutenu avoir été continuellement harcelé par ses collègues et ses gestionnaires en raison de sa race. Cependant, la preuve produite par M. Khiamal n'était ni complète ni suffisante dans la mesure où elle n'établissait pas de lien direct entre les actes malvenus et un motif de distinction illicite. La deuxième allégation a donc été rejetée.

En troisième lieu, le plaignant a soutenu s'être vu refuser l'autorisation de suivre de la formation et des cours d'une manière contrevenant aux alinéas 7*b*) et 10*a*) de la LCDP. Bien qu'une preuve *prima facie* établît que l'intimée avait défavorisé le plaignant relativement à l'approbation pour les cours et la formation, aucune preuve ne liait cette différence de traitement à un motif de distinction illicite. La troisième allégation a donc été rejetée aussi. (Contrôle judiciaire en instance)

Vilven, 2007 TCDP 36

Date de la décision :
17/08/2007

Membre instructeur :
Grant Sinclair, Karen A. Jensen, Kathleen Cahill

Emploi :
Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada

Résultat :
Plaintes rejetées

Les plaignants, George Vilven et Robert Neil Kelly, travaillaient pour l'intimée, Air Canada, depuis 1986 et 1972 respectivement. Ils ont prétendu qu'Air Canada a commis à leur endroit un acte discriminatoire fondé sur l'âge, en violation des articles 7 et 10 de la LCDP, en exigeant qu'ils prennent leur retraite à l'âge de 60 ans. M. Kelly a également déposé une plainte contre l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC), dans laquelle il allègue qu'il y a violation des articles 9 et 10 de la LCDP. Finalement, la Fly Past 60 Coalition a contesté la constitutionnalité de l'alinéa 15(1)*c*) de la LCDP en soutenant que cet alinéa contrevient au paragraphe 15(1) de la Charte.

Le Tribunal a conclu que le fait qu'Air Canada ait mis fin à l'emploi des plaignants en raison de la politique de retraite obligatoire établissait *prima facie* qu'il y avait eu acte discriminatoire en violation de l'article 7 de la Loi. En outre, le seul fait que l'APAC ait entériné cette politique au moyen de la convention collective et du régime de pension établissait *prima facie* que le syndicat intimé avait commis un acte discriminatoire.

Cependant, si les intimées parvenaient à prouver que 60 ans était l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi, au sens de l'alinéa 15(1)c) de la LCDP, la plainte contre elles ne tiendrait pas. Dans cette situation, il incombait à Air Canada de prouver que l'âge de la retraite en vigueur était 60 ans, parce qu'elle avait plus facilement accès aux renseignements pertinents et disposait de ressources financières supérieures. Après comparaison d'Air Canada avec les autres principaux transporteurs aériens internationaux, les données ont révélé que 60 ans était l'âge de la retraite obligatoire en vigueur pour la majorité des emplois du genre chez les autres importants

transporteurs aériens internationaux. En outre, l'industrie du transport aérien avait fixé à 60 ans l'âge de la retraite dans un document établissant des normes internationales. Il en est ressorti que la politique de retraite obligatoire d'Air Canada ne pouvait être considérée comme une politique discriminatoire selon la LCDP, car elle imposait « l'âge de la retraite en vigueur » pour ce genre d'emploi.

Pour ce qui est de la contestation constitutionnelle de l'argument de « l'âge de la retraite en vigueur », le Tribunal a conclu que la politique de retraite obligatoire ne portait pas atteinte à la dignité des plaignants et ne faisait pas en sorte qu'ils ne soient pas reconnus en tant que membres à part entière de la société. Par conséquent, la prétention relative à l'article 15 de la Charte n'a pas été accueillie. Pour tous ces motifs, les plaintes ont été rejetées. (Contrôle judiciaire en instance)

Date de la décision :
22/08/2007

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi :
AZ Bus Tours Inc.

Résultat :
Plainte rejetée

Tanzola, 2007 TCDP 38

La plaignante, Maureen Tanzola, a travaillé chez l'intimée, AZ Bus Tours Inc., d'octobre 1997 à novembre 2001. Elle a prétendu que l'intimée a commis, en cours d'emploi, un acte discriminatoire fondé sur le sexe en contravention avec les articles 7 et 10 de la LCDP. Elle a allégué avoir été harcelée parce qu'elle était une femme et avoir été mutée dans une autre unité en raison de son sexe, lui occasionnant ainsi des déplacements de trois heures par jour, ce qui l'a obligée à démissionner.

Le Tribunal a conclu que la plaignante n'a jamais établi que l'intimée a commis un quelconque acte discriminatoire envers elle au cours de son emploi. Rien dans la preuve ne démontrait que les lignes de conduite de l'intimée étaient fondées sur des préjugés et qu'elles étaient préjudiciables aux employés de sexe féminin. Au contraire, la preuve révélait que les employés de sexe masculin et les employés de sexe féminin devaient répondre aux mêmes exigences et posséder les mêmes compétences. Les allégations de la plaignante n'établissaient aucun lien entre la manière selon laquelle elle prétendait avoir été traitée et le fait qu'elle était une femme. Les plaintes déposées en vertu de la LCDP ne sont pas des actions en congédiement injustifié, les plaintes reposent sur des conclusions de discrimination. En l'espèce, il n'y a pas eu d'acte discriminatoire, la plainte a donc été rejetée.

Graham c. La Société canadienne des postes, 2007 TCDP 40

La plaignante, M^me^ Graham, travaille pour l'intimée, la Société canadienne des postes (SCP) depuis 1977. En 2001, elle est devenue surveillante générale par intérim. Lorsqu'elle a accepté ce poste, un nouveau projet était sur le point d'être lancé, projet qui lui imposait beaucoup de responsabilités et de pression en tant que surveillante générale par intérim.

À partir de mai 2002, M^me^ Graham a cessé d'aller au travail et elle est demeurée absente jusqu'en novembre 2005 pour cause de maladie. En 2003, M^me^ Graham a déposé une plainte dans laquelle elle alléguait que la SPC avait agi de façon discriminatoire à son égard en ne prenant pas de mesures d'accommodement pour sa déficience temporaire et en la défavorisant, ce qu'interdit l'article 7 de la LCDP. M^me^ Graham a soutenu que la SPC l'avait rétrogradée de son poste de surveillante générale par intérim en raison de sa déficience et que la SCP était la cause de sa déficience et de son incapacité à travailler parce qu'elle ne lui avait pas donné suffisamment d'employés et de soutien pour qu'elle puisse effectuer son travail.

Le Tribunal a conclu que, bien qu'il fût clair que M^me^ Graham ait souffert d'une déficience temporaire, elle n'avait pas établi *prima facie* que la SPC avait commis un acte discriminatoire à son égard en ne prenant pas de mesures d'accommodement. En fait, le « défaut de prendre des mesures d'accommodement » n'est ni un motif de distinction illicite ni une pratique discriminatoire au sens de la LCDP. En outre, la plaignante n'a produit aucune preuve établissant que la SCP l'avait traitée de manière défavorable en raison de sa déficience.

M^me^ Graham a soutenu que la SPC avait mis fin à son affectation au poste de surveillante générale en raison de sa déficience. Cependant, le Tribunal a conclu que, bien que l'intimée fût tenue de démontrer qu'elle avait pris des mesures d'accommodement pour la plaignante jusqu'à la contrainte excessive, il incombait à la plaignante de prouver qu'elle avait aidé à trouver une mesure d'accommodement appropriée. En l'espèce, M^me^ Graham ne l'a pas fait.

Finalement, M^me^ Graham a soutenu que l'intimée était la cause de sa déficience parce qu'elle ne lui avait pas fourni suffisamment d'employés de soutien. Cette prétention laisse entendre qu'elle est devenue déficiente avant de prendre congé. Malheureusement, aucune preuve n'est venue étayer cette allégation.

Pour ces motifs, le Tribunal a rejeté la plainte de M^me^ Graham.

Date de la décision :
02/10/2007

Membre instructeur :
Grant Sinclair

Emploi :
La Société canadienne des postes

Résultat :
Plainte fondée

Date de la décision :
19/10/2007

Membre instructeur :
K. Jensen

Emploi :
La Société canadienne des postes

Résultat :
Plainte fondée en partie :
une allégation fondée,
neuf allégations rejetées.

Day c. Société canadienne des postes, 2007 TCDP 43

Alors qu'il travaillait pour la Société canadienne des postes, M. Day est tombé malade et le diagnostic médical indiquait qu'il souffrait de dépression, de troubles anxieux et d'un trouble de personnalité obsessionnelle compulsive. Le plaignant a soutenu que Postes Canada n'avait jamais accepté sa déficience psychiatrique et, par conséquent, M. Day a soulevé dix allégations de discrimination. Certaines allégations portaient sur la capacité psychologique de M. Day de travailler, sur l'exigence de Postes Canada qu'il travaille pendant le quart de nuit et sur son congédiement, alors que d'autres portaient sur le traitement défavorable et sur le harcèlement fondé sur sa déficience qu'il avait subis, en contravention avec les articles 7 et 14 de la LCDP.

Le Tribunal a rejeté neuf allégations et a conclu qu'une seule était fondée parce que la preuve montrait que la Société canadienne des postes avait traité M. Day différemment des employés non handicapés et qu'elle ne l'avait pas traité avec respect et dignité lorsqu'elle l'a expulsé des lieux de travail et l'a mis en congé de maladie sans qu'il ait démontré de comportement étrange. L'intimée a justifié le besoin d'expulser M. Day des lieux de travail au motif qu'elle devait protéger la sécurité du plaignant et de ses collègues. Cependant, elle a été incapable de justifier son défaut de fournir à M. Day et à son médecin, avec diligence, les renseignements sur lesquels elle a fondé sa décision au sujet de l'expulsion. Dans la mesure où elle n'a pas rapidement communiqué les renseignements médicaux et les informations d'observation, l'intimée ne s'est pas acquittée de son obligation en matière d'accommodement.

Le Tribunal a accordé au plaignant une indemnité pour préjudice moral, le remboursement de ses frais juridiques ainsi qu'une indemnité pour conduite délibérée ou inconsidérée.

Date de la décision :
26/10/2007

Membre instructeur :
Julie C. Lloyd

Emploi :
La Société canadienne des postes

Résultat :
Plaintes fondées

Willoughby c. Société canadienne des postes, 2007 TCDP 45

M. Willoughby a soutenu dans sa plainte que son employeur, la Société canadienne des postes (SCP), avait agi de façon discriminatoire envers lui en raison de ses déficiences, tant psychologiques que physiques, en contravention avec l'alinéa 7*a*) ou l'alinéa 7*b*) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

M. Willoughby a commencé à travailler pour la SCP en 1977 et, 20 ans plus tard, il a été affecté au quart de travail qui commençait à 3 h 30 et qui se terminait à 11 h 30. Comme il avait de la difficulté à effectuer son travail, le plaignant a subi un examen médical. Le médecin a déterminé que M. Willoughby souffrait

d'un trouble du sommeil et qu'il devait travailler pendant un quart de travail régulier de jour et non pendant le quart débutant à 3 h 30 qui lui avait été attribué. De plus, le médecin a diagnostiqué que M. Willoughby souffrait d'une blessure au genou et qu'il ne pouvait donc pas marcher ou se tenir debout pendant de longues périodes ni soulever d'objets.

La SCP a d'abord pris des mesures d'accommodement pour le plaignant en lui attribuant un certain nombre de postes pendant le quart de travail de jour. M. Willoughby a soutenu que le deuxième poste auquel il a été affecté était trop difficile pour lui et qu'il ne convenait pas à son expérience et à ses capacités. Par conséquent, il a fait de nombreuses erreurs, il a reçu une piètre évaluation de rendement et on lui a retiré le poste. Il a été réaffecté à son poste de départ et on lui a donné le quart de travail de 3 h 30 à 11 h 30, soit le même quart de travail qui, d'après le médecin du plaignant, ne lui convenait pas en raison de son état de santé. L'état psychologique de M. Willoughby s'est détérioré en raison de ce changement et son psychologue a recommandé qu'il soit affecté à un quart de travail de jour. La SCP a avisé le plaignant que l'entreprise ne disposait d'aucun poste qui convenait à ses restrictions médicales et qu'il devait prendre un congé de maladie. À la fin de ce congé, M. Willoughby voulait retourner au travail et la SCP l'a de nouveau avisé qu'il n'y avait aucun poste qui convenait à ses restrictions médicales.

Le Tribunal a conclu que la SCP avait défavorisé M. Willoughby en raison de ses déficiences lorsqu'elle a omis de prendre des mesures d'accommodement pour ses restrictions médicales et qu'elle l'a réaffecté au quart de travail de nuit. De plus, le Tribunal a conclu que la SCP avait été insensible et irrespectueuse envers les habiletés, les aptitudes et les contributions potentielles de M. Willoughby, qu'elle n'avait pas cherché d'autres approches aux besoins de M. Willoughby en matière d'accommodement et qu'elle n'avait pas fait preuve de suffisamment de souplesse et de créativité lorsqu'elle avait cherché un autre poste pour lui.

Le Tribunal a donc conclu que la plainte de M. Willoughby au sujet de son renvoi au quart de travail de nuit et que les plaintes au sujet des deux occasions lors desquelles la SCP n'a pas trouvé de poste convenable pour lui étaient fondées. M. Willoughby avait été victime de discrimination fondée sur ses déficiences.

Il a obtenu une indemnité pour sa perte de salaire, le préjudice moral ainsi que la discrimination délibérée et inconsidérée qu'il avait subis et pour ses frais juridiques.

Date de la décision :
26/10/2007

Membre instructeur :
Atahnasios D. hadjis

Emploi :
Propagande haineuse

Résultat :
Plainte fondée

Warman c. Beaumont, 2007 TCDP 49

Le plaignant a allégué que l'intimée avait communiqué des messages susceptibles d'exposer certaines personnes à la haine ou au mépris en raison de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur religion et de leur orientation sexuelle. Les messages auraient été affichés au Canada sur un site Web américain.

Le Tribunal a conclu que l'intimée était bel et bien la personne qui avait communiqué les messages en question et qu'elle les avait communiqués « de façon répétée », au sens de l'article 13 de la LCDP, au moyen d'Internet. En particulier, il a rejeté la prétention selon laquelle les communications étaient de nature privée, se produisant entre amis et connaissances. La preuve établissait plutôt que le fait pour l'intimée d'afficher les messages sur le babillard électronique du site Web leur donnait un plus vaste auditoire. L'Internet, lorsqu'il est utilisé ainsi, devient « un moyen peu coûteux de distribution massive » de renseignements.

Le Tribunal a conclu que les messages en cause étaient susceptibles d'exposer certaines personnes à la haine ou au mépris sur la base de motifs de distinction illicite. En premier lieu, beaucoup des messages comportaient des propos incendiaires et méprisants, notamment des épithètes, visant des personnes identifiables sur la base de leur race, de leur religion, de leur origine ethnique et de leur orientation sexuelle. En deuxième lieu, les messages décrivaient les personnes appartenant à des groupes identifiables comme n'ayant aucune qualité qui les rachète, les qualifiant parfois de [TRADUCTION] « dégénérés », d'[TRADUCTION]« enfants de Satan » et souhaitant qu'ils meurent tous de maladie. En troisième lieu, certains des messages étaient présentés comme de l'information objective (des histoires supposément vraies) et décrivaient les groupes identifiables comme la cause de la criminalité et de la diminution de la qualité des écoles. D'autres messages reprenaient une terminologie amplement utilisée en Allemagne nazie, défendaient la déportation forcée des non Blancs ou leur ségrégation et blâmaient les Juifs pour l'antisémitisme dont ils ont été victimes. Les mesures de redressement ordonnées comportaient une ordonnance enjoignant de cesser les communications en cause, une ordonnance enjoignant d'indemniser le plaignant qui avait été expressément nommé dans certains messages et une ordonnance enjoignant de payer une sanction pécuniaire.

Montreuil c. Comité des griefs des Forces canadiennes, 2007 TCDP 53

Date de la décision :
20/11/2007

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi :
Comité des griefs des Forces canadiennes

Résultat :
Plainte fondée

La plaignante allègue que l'intimé, le Comité des griefs des Forces canadiennes (le « Comité »), a exercé à son égard de la discrimination fondée sur le sexe (transgenre), contrairement aux articles 3 et 7 de la *LCDP*.

La plaignante a fait une demande d'emploi auprès du Comité en tant qu'agent principal de griefs. Selon l'annonce d'emploi, certains postes exigent un niveau de bilinguisme impératif tandis que « certains sont unilingues anglais ou français. » Après avoir réussi un concours et une entrevue, M^me^ Montreuil, une unilingue francophone, a été placée sur une liste d'admissibilité qui servait à pourvoir les postes qui devenaient vacants. Quelque temps plus tard, le Comité l'a informé que, vu le faible nombre de dossiers francophones, il n'embaucherait un agent unilingue français que s'il y avait une augmentation considérable des dossiers francophones.

Toutefois, selon la preuve présentée, le Comité n'aurait jamais besoin d'un agent uniquement francophone puisque les agents bilingues pouvaient traiter les dossiers français. De ce fait, le Comité a rejeté implicitement la candidature de M^me^ Montreuil.

La preuve a démontré que les candidats retenus par l'intimé étaient tous unilingues anglais et n'étaient pas mieux qualifiés que M^me^ Montreuil. Aucun des candidats retenus n'était transgenre. Le Tribunal en vient à la conclusion que le Comité a utilisé la langue comme prétexte pour refuser la candidature de la plaignante tandis que le réel motif pour rejeter sa demande était la discrimination basée sur le sexe.

Ainsi, la plaignante a pu établir une discrimination *prima facie* que l'intimé n'a pas réussi à réfuter ou expliquer. Pour ces motifs, le Tribunal a accueilli la plainte de la plaignante.

Date de la décision :
13/12/2007

Membre instructeur :
K. Jensen

Emploi :
Développement social Canada, Conseil du Trésor du Canada et Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique

Résultat :
Plainte fondée

Walden c. Canada (Développement social), 2007 TCDP 56

M^me^ Walden faisait partie d'un groupe majoritairement composé d'infirmières féminines qui travaillaient comme évaluatrices médicales pour le Programme de prestations d'invalidité du RPC aux côtés d'un groupe majoritairement composé de médecins masculins qui agissaient à titre de conseillers médicaux. Les plaignantes ont soutenu que les intimés avaient fait preuve de discrimination fondée sur le sexe envers elles en les traitant différemment des conseillers médicaux, en contravention avec l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) ou qu'ils avaient appliqué des lignes de conduite qui annihilaient les chances d'emploi des plaignantes, en contravention avec l'article 10 de la LCDP.

Le Tribunal a conclu que, bien que les conseillers médicaux aient eu un rôle de supervision et de consultation que les évaluatrices n'avaient pas, les différences quant au travail effectué n'étaient pas suffisantes pour expliquer le grand écart dans le traitement des deux groupes, surtout en ce qui a trait à la reconnaissance des conseillers médicaux au sein du groupe des services de santé de la fonction publique. De plus, comme les intimés n'ont pas prouvé qu'une telle reconnaissance pour les infirmières causerait à l'employeur une contrainte excessive en raison des coûts, le Tribunal a conclu que les plaintes étaient fondées.

Le Tribunal a aussi conclu que, comme certains des actes discriminatoires en litige étaient survenus avant l'entrée en vigueur de la LCDP, alors que d'autres étaient survenus après, la décision du Tribunal en l'espèce ne pouvait pas s'appliquer aux actes qui précédaient l'entrée en vigueur de la Loi.

À la demande des parties, le Tribunal a seulement ordonné comme redressement que les intimés cessent d'agir de façon discriminatoire et que les parties tentent de négocier les mesures de redressement appropriées à prendre. Le Tribunal est demeuré saisi de l'affaire pour rendre des ordonnances quant au redressement si les parties étaient incapables d'arriver à une entente.

Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour d'appel fédérale

Chopra c. Canada (Santé et Bien-être social), 2007 CAF 268 (les juges Desjardins, Pelletier et Malone)

Le plaignant a allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son égard, fondée sur son origine nationale ou ethnique, dans l'attribution d'un poste intérimaire. Le Tribunal a conclu que cette partie de la plainte était fondée. Dans une décision distincte portant sur le redressement, le Tribunal a accordé au plaignant une indemnité, mais a limité cette indemnité pour divers motifs. La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire du plaignant.

En appel, la Cour d'appel fédérale a conclu que le principe de la prévisibilité ne constituait pas un facteur approprié de limitation des pertes dont un plaignant peut être dédommagé. Cela dit, il doit quand même exister un lien de cause à effet entre l'acte discriminatoire et les pertes réclamées. De plus, lorsque le Tribunal exerce son pouvoir discrétionnaire pour indemniser un plaignant pour une fraction ou pour la totalité de sa perte de salaire, il peut appliquer la doctrine de l'atténuation. En l'espèce, le fait que le Tribunal ait fait référence à la prévisibilité n'entachait pas sa décision de nullité. En ce qui a trait à la question de l'attribution, le Tribunal n'a pas commis d'erreur en refusant d'attribuer au plaignant le poste pour lequel il avait présenté sa candidature. Même si on ne tenait pas compte de l'acte discriminatoire, il n'était pas probable que le plaignant obtienne ce poste. Le Tribunal a correctement indemnisé le plaignant pour la perte d'une possibilité équitable de prendre part au concours. Finalement, il n'y avait aucune erreur susceptible de révision dans les conclusions du Tribunal au sujet du fait que les modifications à la LCDP n'avaient pas de portée rétroactive et au sujet du caractère adéquat de l'octroi des intérêts.

Dreaver et al. c. Pankiw, 2007 CAF 386 (les juges Décary, Linden, Nadon)

Les plaignants ont allégué que l'intimé, un député, avait distribué à ses électeurs un bulletin renfermant des commentaires discriminatoires à l'égard des peuples autochtones. L'intimé a contesté la compétence du Tribunal au motif que le principe de l'immunité parlementaire empêchait le Tribunal d'instruire ces plaintes. Le Tribunal a écarté l'objection. La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

L'intimé a interjeté appel. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel et a souscrit en général aux motifs de la Cour fédérale. La Cour d'appel a noté que l'auteur Joseph Maingot, dans son ouvrage intitulé *Parliamentary Privilege in Canada*, avait soutenu qu'en ce qui a trait au contenu des « bulletins parlementaires » envoyés à leurs électeurs, les députés de la Chambre des communes ne peuvent pas invoquer l'immunité parlementaire. De plus, selon Maingot, les « bulletins parlementaires » ne sont pas visés par la *Loi sur le Parlement du Canada*.

Décisions sur requête, objections et questions préliminaires

Le nombre de décisions sur requête rendues par le Tribunal en 2007 a diminué de 20 p. 100 par rapport à l'an dernier. En plus de ses 20 décisions tranchant le fond des plaintes de discrimination, le Tribunal a rendu 35 décisions (avec motifs) portant sur des questions de procédure, de preuve, de compétence ou de redressement. La proportion des décisions sur le fond a augmenté en flèche par rapport à 2006, le Tribunal ayant rendu 44 décisions et 13 décisions sur le fond.

Voici certaines des questions abordées le plus souvent dans les décisions rendues en 2007 :

- les demandes de report d'audience;
- la sécurité des témoins appelés à témoigner devant le Tribunal;
- l'effet des retards sur la procédure;
- l'application de la règle de droit concernant le privilège de non-divulgation lors de la communication préalable à l'audience et à l'audience.

En outre, le Tribunal a dû se prononcer un certain nombre de fois sur l'adjonction proposée de parties intimées à une plainte ainsi que sur la qualité des plaignants pour ester en justice. Enfin, le Tribunal a dû répondre à deux objections voulant que l'objet de la plainte ait déjà été entièrement examiné dans le cadre d'une procédure antérieure devant un autre tribunal.

En conclusion, il est encourageant de constater que le nombre de décisions a diminué en 2007, tant en chiffres absolus qu'en pourcentage de décisions sur le fond. Cela signifie que les ressources délibératives et judiciaires du Tribunal sont de plus en plus consacrées à l'accomplissement du mandat de l'organisation : juger si une entité a commis ou non un acte discriminatoire.

Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour fédérale

Goodwin c. Birkett 2007 CF 428 (le juge Harrington)

La plaignante et l'intimé, son collègue, étaient chauffeurs d'autobus pour une compagnie d'autocars. La plaignante a soutenu que, pendant un voyage nolisé hors de la ville, l'intimé l'avait agressée sexuellement dans sa chambre d'hôtel. Après avoir réagi négativement à ses avances et avoir présenté une plainte à son gestionnaire, elle aurait été traitée défavorablement. Le Tribunal a conclu que la plainte était fondée et l'intimé a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire. Elle a conclu que le Tribunal avait le pouvoir de rendre une décision conjointe au sujet de l'indemnisation et de la responsabilité, sans qu'il y ait disjonction des questions. Elle a aussi conclu que, puisque la Commission n'avait pas participé à l'audience et que les parties n'étaient pas représentées par des avocats, les interventions du Tribunal au cours de l'audience ne laissaient voir aucune partialité; le Tribunal avait été juste et utile envers les deux parties. Il n'a pas commis d'erreur en refusant de permettre au défendeur de faire intervenir un témoin puisque la plaignante avait déjà admis les faits pertinents qui auraient été mentionnés dans le témoignage proposé. Le Tribunal n'a pas non plus commis d'erreur en refusant au défendeur l'autorisation de présenter en preuve l'enregistrement d'une conversation avec un superviseur de l'entreprise, puisque ce superviseur ne pouvait pas se présenter pour un contre-interrogatoire à l'audience. De plus, le Tribunal n'avait pas à mentionner dans ses motifs le témoignage qui n'était pas pertinent quant à sa décision finale. L'intimé a été avisé à l'avance de son droit d'être représenté par un avocat à l'audience et rien ne donne à penser que le Tribunal ait donné des conseils à la plaignante en l'absence du défendeur. Il fallait faire preuve de retenue à l'égard des conclusions de fait du Tribunal. En outre, le Tribunal n'a pas commis d'erreur d'application de la Loi; le harcèlement sexuel est interdit non seulement sur les lieux de travail, mais dans toutes les questions liées à l'emploi.

Le Tribunal a raisonnablement conclu que le comportement contesté du défendeur avait eu un effet négatif sur l'environnement de travail de la plaignante. Finalement, le fait que l'employeur du défendeur et de la plaignante ait déjà effectué une enquête au sujet des allégations de harcèlement sexuel n'interdisait pas à la plaignante de se prévaloir des dispositions de la LCDP au sujet des mêmes allégations.

Sangha c. Mackenzie Valley Land and Water Board 2007 CF 856 (le juge de Montigny)

Le plaignant a soutenu que l'intimée avait agi de façon discriminatoire envers lui en raison de sa race et de son origine nationale ou ethnique lorsqu'elle a décidé de ne pas l'embaucher pour le poste d'agent de la réglementation. Le Tribunal a conclu qu'en rejetant la candidature du plaignant en raison de sa surqualification, l'intimée avait fait preuve de discrimination qui avait des effets défavorables. Puisque les immigrants membres de minorités visibles risquaient d'être exclus des plus hauts échelons du marché du travail, il était donc plus probable qu'ils se cherchent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés.

Les présomptions habituelles au sujet du comportement futur des candidats surqualifiés ne s'appliquent pas aux immigrants membres de minorités visibles. Après avoir conclu que la plainte était fondée, le Tribunal a examiné la question du redressement. Il a refusé d'ordonner que le plaignant obtienne le poste pour lequel il avait postulé ou de lui accorder un redressement pour perte de salaire. Le Tribunal était d'avis que, même si la candidature du plaignant n'avait pas été écartée en raison de sa surqualification, d'autres candidats étaient tout de même plus qualifiés que lui pour le poste. N'eût été de la discrimination, le plaignant n'avait aucune possibilité sérieuse d'obtenir le poste.

Le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision. La Cour fédérale a souscrit à l'approche utilisée par le Tribunal pour déterminer s'il devait accorder une indemnité pour perte de salaire ou ordonner que le poste soit offert au plaignant. Cependant, elle a conclu que le Tribunal avait commis une erreur d'application de la Loi aux faits de l'affaire. La preuve montrait que la surqualification du plaignant avait joué un rôle important dans la décision de l'intimée de ne pas l'embaucher. Bien que le Tribunal ait conclu que d'autres facteurs que la surqualification auraient porté l'intimée à rejeter la candidature du plaignant, le raisonnement du Tribunal à ce sujet était vague. Le dossier montre que les questions posées à l'entrevue portaient sur des [TRADUCTION] « questions de congruence », mais le Tribunal a très peu expliqué dans ses motifs ce qu'il voulait dire par « congruence ». Il est probable que ce critère très subjectif ne soit qu'une façon détournée de ramener le facteur de la surqualification que le Tribunal avait déjà supposément écarté. La Cour était incapable de conclure que si le facteur de la surqualification était écarté, les autres candidats étaient plus qualifiés que le plaignant.

Buffett c. Canada (Forces canadiennes) 2007 CF 1061 (le juge Harrington)

Le plaignant a soutenu que l'intimé l'avait traité de façon différente et préjudiciable en raison d'une déficience lorsqu'il a refusé d'accorder au plaignant une protection en matière de santé prévue par son emploi pour payer la fécondation *in vitro*. Le Tribunal a conclu que la plainte était fondée. L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision.

La Cour fédérale a conclu que la décision du défendeur quant au refus de paiement pour la fécondation *in vitro* par la protection en matière de santé avait été prise au sujet d'un « employé », au sens de la LCDP. En comparaison avec les militaires de sexe féminin, on pouvait voir qu'elles avaient droit à une protection en matière de santé pour les traitements de l'infertilité seulement si ces traitements étaient effectués sur elles-mêmes; le coût relatif au sperme n'était pas financé. De la même façon, un certain nombre de traitements de l'infertilité étaient financés pour les militaires de sexe masculin, tant qu'ils portaient sur la physiologie masculine. Cependant, le plaignant voulait que l'intimé paie la partie du traitement d'infertilité qui serait effectuée sur son épouse, soit la fécondation *in vitro* (FIV). Le Tribunal a correctement conclu que l'intimé devait financer la [TRADUCTION] « partie masculine » du traitement du demandeur – l'injection intracytoplasmique de spermatozoïdes (IICS). Le Tribunal a cependant commis une erreur en exigeant que l'intimé finance la FIV, soit la [TRADUCTION] « partie féminine » du traitement. Par conséquent, la Cour a annulé la décision du Tribunal et a renvoyé l'affaire pour nouvel examen en conformité avec ses motifs selon lesquels comme dans les cas d'infertilité féminine, les coûts liés à l'utérus et aux ovules sont couverts, mais pas les coûts liés au sperme, alors dans les cas d'infertilité masculine, les coûts liés au sperme devraient être couverts, mais ceux liés à l'utérus et aux ovules ne devraient pas l'être.

Brar c. Canada (G.R.C.) 2007 CF 1268 (la juge Mactavish)

Le plaignant a soutenu qu'il avait été victime de discrimination et de harcèlement dans son lieu de travail alors qu'il était membre de la GRC, qui était l'intimée. Avant l'audience, les parties ont présenté une requête au Tribunal visant à obtenir une ordonnance précisant la nature et la portée de la plainte. La GRC a aussi demandé une ordonnance interdisant au plaignant de faire comparaître certains témoins, limitant la portée du témoignage d'autres témoins et radiant certaines parties de l'exposé des précisions du plaignant qui comprenaient des allégations relatives à des faits postérieurs au dépôt de la plainte. Le Tribunal a rejeté la requête de la GRC sans l'empêcher de soulever une objection pour les mêmes motifs lors de l'audience. À l'étape préparatoire, le Tribunal ne savait pas si les allégations étaient pertinentes ou non ou si elles causaient un préjudice à l'intimée.

L'intimée a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal. La Cour fédérale a rejeté la demande au motif qu'elle était prématurée. La Cour a noté que, sauf en des circonstances spéciales, une décision interlocutoire rendue par un tribunal administratif ne devait pas être contestée tant qu'une décision finale ait été rendue. La décision du Tribunal dans cette affaire ne constituait pas une conclusion finale au sujet de la portée de l'audience qui serait tenue; le Tribunal a protégé le droit de la GRC de soulever une objection à l'audience. De plus, même si le Tribunal avait permis au plaignant de présenter des allégations relatives à des faits postérieurs au dépôt de la plainte, il est possible que ces allégations aient ensuite été rejetées.

Finalement, même si les allégations relatives à des faits postérieurs au dépôt de la plainte étaient toujours un sujet controversé à la fin de l'audience, à ce moment, la cour de révision aurait accès à un dossier complet qui comprendrait les motifs du membre du Tribunal au sujet de la façon dont il a traité les allégations en question. Quant à la possibilité qu'un contrôle judiciaire immédiat puisse accélérer l'audience devant le Tribunal, il ne s'agissait pas d'un facteur déterminant, en particulier lorsqu'il n'est pas absolument évident que le Tribunal n'avait pas compétence pour entendre les allégations relatives à des faits postérieurs au dépôt de la plainte.

Durrer c. La Banque canadienne impériale de commerce 2007 CF 1290 (le juge Hughes)

Le plaignant a soutenu que l'intimée avait éliminé son poste, avait refusé de le réaffecter à un autre poste dans le même département et avait gêné ses tentatives de demander une réaffectation dans la Banque – tout cela en raison de son âge avancé. Le Tribunal a conclu qu'aucune des trois allégations n'était fondée et il a rejeté la plainte. Le plaignant a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Devant la Cour fédérale, le plaignant a soutenu que le Tribunal avait commis une erreur en ne tenant pas compte de l'alinéa 7*b*) de la LCDP, qui prévoit qu'avant de mettre fin à l'emploi, un employeur doit tenir compte de l'âge de l'employé, des droits à la pension qu'il a acquis et de la possibilité pour lui d'acquérir d'autres droits à la pension. Cet argument, fondé sur un traitement défavorable, n'avait pas été correctement examiné par le Tribunal.

La Cour fédérale a conclu que l'argument sur le traitement défavorable n'avait pas été présenté au Tribunal pendant son instruction au sujet de la plainte. Le plaignant n'avait pas non plus soulevé l'argument dans son mémoire présenté pour le contrôle judiciaire. Par conséquent, comme il n'y avait pas de circonstance spéciale, la Cour ne pouvait pas examiner l'argument.

Subsidiairement, la Cour a conclu que l'argument soulevé dans le contrôle judiciaire était sans fondement. Selon le plaignant, la jurisprudence de la Cour suprême (l'arrêt *Meiorin*) exigeait que l'intimée tienne compte des besoins personnels d'un employé avant de mettre fin à son emploi, afin d'éviter des répercussions négatives liées à l'âge de l'employé et

à son admissibilité à acquérir d'autres droits à la pension. Cependant, la Cour fédérale a conclu que l'arrêt *Meiorin* ne pouvait pas être invoqué à l'appui d'une telle proposition. L'arrêt *Meiorin* porte sur des lignes de conduite mises en place par l'employeur en cours d'emploi – l'article 10 de la LCDP traite de ce type de situations. Le plaignant n'a pas invoqué l'article 10 dans ses demandes.

La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire (appel en instance).

Contrôle d'une décision du Tribunal par la Cour suprême du Canada

Aucune décision n'a été rendue par la Cour Suprême du Canada en 2007.

Le point sur l'équité salariale

Aucun des dossiers sur l'équité salariale dont a été saisi le Tribunal en vertu de l'article 11 de la Loi avant 2006 ne demeure en instance. Des trois dossiers sur l'équité salariale dont a été saisi le Tribunal en 2006, deux ont fait l'objet d'un règlement suite à une séance de médiation tenue par un membre du Tribunal et le dernier dossier a été réglé à l'étape de la gestion des cas. Quatre autres dossiers sur l'équité salariale ont été soumis au Tribunal en 2007, dont un a été réglé après la médiation

L'équité en matière d'emploi

En 1996, les responsabilités du Tribunal se sont étendues au règlement des plaintes formulées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les ministères fédéraux ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant plus de 100 employés. Des tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont créés au besoin avec les membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Depuis que l'un de ces tribunaux a été formé pour la première fois en 2000, seules sept autres demandes ont été reçues. Aucune autre n'a été présentée depuis 2003. À l'heure actuelle, il n'existe aucun dossier en instance et aucune audience n'a eu lieu en 2007.

Le point sur d'autres aspects du Tribunal

GESTION PUBLIQUE

Le Tribunal demeure déterminé à continuer ses progrès dans tous les domaines du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du gouvernement et à le faire en se souciant d'efficacité et d'efficience tout en adhérant aux valeurs de la fonction publique. C'est la meilleure façon de faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès, le plus rapidement possible, à un processus équitable et compétent en matière de résolution de conflits au sujet de plaintes pour discrimination renvoyées au Tribunal.

Cadre de responsabilisation de gestion

Le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) décrit les attentes du Conseil du Trésor envers les cadres de direction de la fonction publique en ce qui touche la gestion adéquate de la fonction publique. Le CRG est constitué de dix éléments clés qui, ensemble, définissent la « gestion » et établissent les principes directeurs d'une bonne gestion. En plus d'énoncer une vision de la gestion adéquate, il propose un processus d'évaluation et de vérification ainsi qu'un outil d'analyse visant à cibler les forces et les faiblesses.

Le Tribunal a mis en place en 2005 un Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats qui fixe des objectifs, des indicateurs et des pratiques de gestion moderne du risque. Ce Cadre inclut quatre domaines de mesure du rendement du CRG du Conseil du Trésor, soit la gérance, la gouvernance et les orientations stratégiques ainsi que le personnel et le rendement.

Continuant sur la lancée des dernières années, le Tribunal est resté fidèle à son objectif visant à améliorer son rendement en matière de gestion de la fonction publique; en 2007, il a concentré ses efforts sur les éléments de politique, de valeurs de la fonction publique, de gestion du risque, de responsabilité et de services axés sur les citoyens, tels que ciblés par le CRG.

En 2007, le Tribunal a aussi fait partie de la quatrième ronde (2006-2007) de l'évaluation du rendement du CGR en matière de gestion de la fonction publique effectuée par le Conseil du Trésor. Bien que les résultats de l'évaluation ne soient pas encore disponibles, le Tribunal a tout de même confiance que le plan d'action d'amélioration de la gestion, qui a débuté en 2004, et les efforts qu'il a déployés envers l'amélioration des bonnes pratiques de gestion entraîneront un excellent résultat pour l'évaluation de son rendement.

Par exemple, le rapport annuel de 2005-2006 de la Commission de la fonction publique a souligné la qualité du Cadre de responsabilisation de gestion de la dotation, indiquant que le Tribunal se situait dans le peloton de tête au chapitre de la gouvernance, de la politique, de la communication et du contrôle. En 2007, le Tribunal a de nouveau obtenu une note parfaite (100 p. 100) pour le respect des échéances dans la présentation des comptes publics et ses états financiers préparés en parfaite conformité avec les normes et principes comptables du Conseil du Trésor.

Responsabilisation

Le Tribunal a porté une attention particulière en 2007 au renforcement de l'harmonisation entre la mission de l'organisme, ses résultats stratégiques, ses résultats attendus et le rendement de ses employés tant au niveau des cadres que des gestionnaires et des employés individuels. Le Tribunal

a mis en place une approche globale à la responsabilisation afin de garantir l'existence d'une structure organisationnelle logique et de lignes directrices en matière de responsabilité quant à la divulgation des résultats. Des efforts spéciaux ont été déployés par la formation, l'apprentissage et le dialogue, afin d'amener les gestionnaires responsables à mieux comprendre l'objet et le but de leurs pouvoirs délégués au sein de l'organisme. Le Cadre de gestion du rendement du Tribunal est aussi en cours de restructuration afin de soutenir l'évaluation et l'examen continus du rendement.

Les rapports sectoriels annuels que le Tribunal présente aux organismes centraux sur plusieurs questions, notamment les langues officielles, la dotation, la classification, l'équité en matière d'emploi et les communications, concourent également au renforcement de la responsabilisation. Les responsabilités du Tribunal en matière de rendement sont définies dans le Rapport annuel et de rendement et dans le Rapport sur les plans et les priorités qui expose le plan d'activités de l'organisme.

La gestion des risques

Le Tribunal a continué d'élaborer son cadre de gestion du risque en intégrant la gestion du risque à la planification des activités et au rendement. L'approche du Tribunal quant à la gestion, approche fondée sur le risque, a été intégrée dans le processus de décision à tous les niveaux de la gestion de l'organisation. L'approche comprend des plans d'évaluation et d'action et prévoit la participation du personnel de direction dans le processus d'examen des risques. Le Tribunal, travaillant aussi en collaboration avec les représentants du Bureau du contrôleur général du Canada et dans la collectivité du Réseau des administrateurs de petits organismes, s'est avancé au premier rang de l'élaboration d'un processus de mise en œuvre de la politique de vérification interne du gouvernement. Ces actions combinées garantissent que le Tribunal est en bonne position, malgré sa petite taille, pour devenir un chef de file en terme de gestion moderne.

Renouvellement de la fonction publique

En 2007, le Tribunal a porté une attention particulière à l'initiative du gouvernement en matière de renouvellement de la fonction publique et à l'atteinte de l'excellence quant à la gestion des personnes.

Le Tribunal a eu recours à des experts indépendants afin de l'aider à effectuer ses consultations et ses activités de dialogue continues à titre de suivi aux réponses des employés au sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2005. Le Tribunal a réagi à des recommandations au sujet d'ajout de formations, d'apprentissage et de soutien au bien-être en milieu de travail et a intégré ces recommandations à son cadre de gestion continue.

Le Tribunal est en bonne voie de terminer l'élaboration d'un ensemble de politiques complètes en matière de ressources humaines qui est entièrement harmonisé aux valeurs de la fonction publique fédérale. Un guide d'orientation pour les nouveaux employés, un plan d'équité en matière d'emploi, des directives sur les mesures d'adaptation pour les employés en milieu de travail et sur la prévention et la résolution du harcèlement ont été mis en œuvre en 2007. Des ressources en matière de coordonnées et de procédures de règlement de griefs ont aussi été mises en place afin d'aider les employés à comprendre et à être entièrement au courant des recours qui leur sont offerts au travail. Le Tribunal a aussi lancé un projet d'expansion et de renforcement de son système de gestion informel des conflits.

Le Tribunal prend au sérieux les demandes de formation et de perfectionnement de ses employés. Conformément à la priorité des ressources humaines concernant la mise en œuvre d'une stratégie de gestion moderne, dynamique et humaine qui appuie le développement professionnel, le Tribunal a renforcé sa participation au réseau des petits ministères et organismes du gouvernement fédéral et a commencé à établir des partenariats afin de soutenir un cadre d'apprentissage qui dépassera les limites de l'organisme de petite taille qu'est le Tribunal. Cette approche a déjà contribué à des occasions d'affectations de perfectionnement professionnel pour les employés du Tribunal. Avec la mise en place d'une politique en matière d'apprentissage en 2008, suivie d'un cadre de profils de compétences, plus d'occasions de formation et d'apprentissage appuieront le perfectionnement professionnel et le renforcement de l'effectif afin qu'il puisse mieux s'adapter aux demandes accrues en matière d'aptitudes et d'éducation dans le contexte modernisé de la fonction publique.

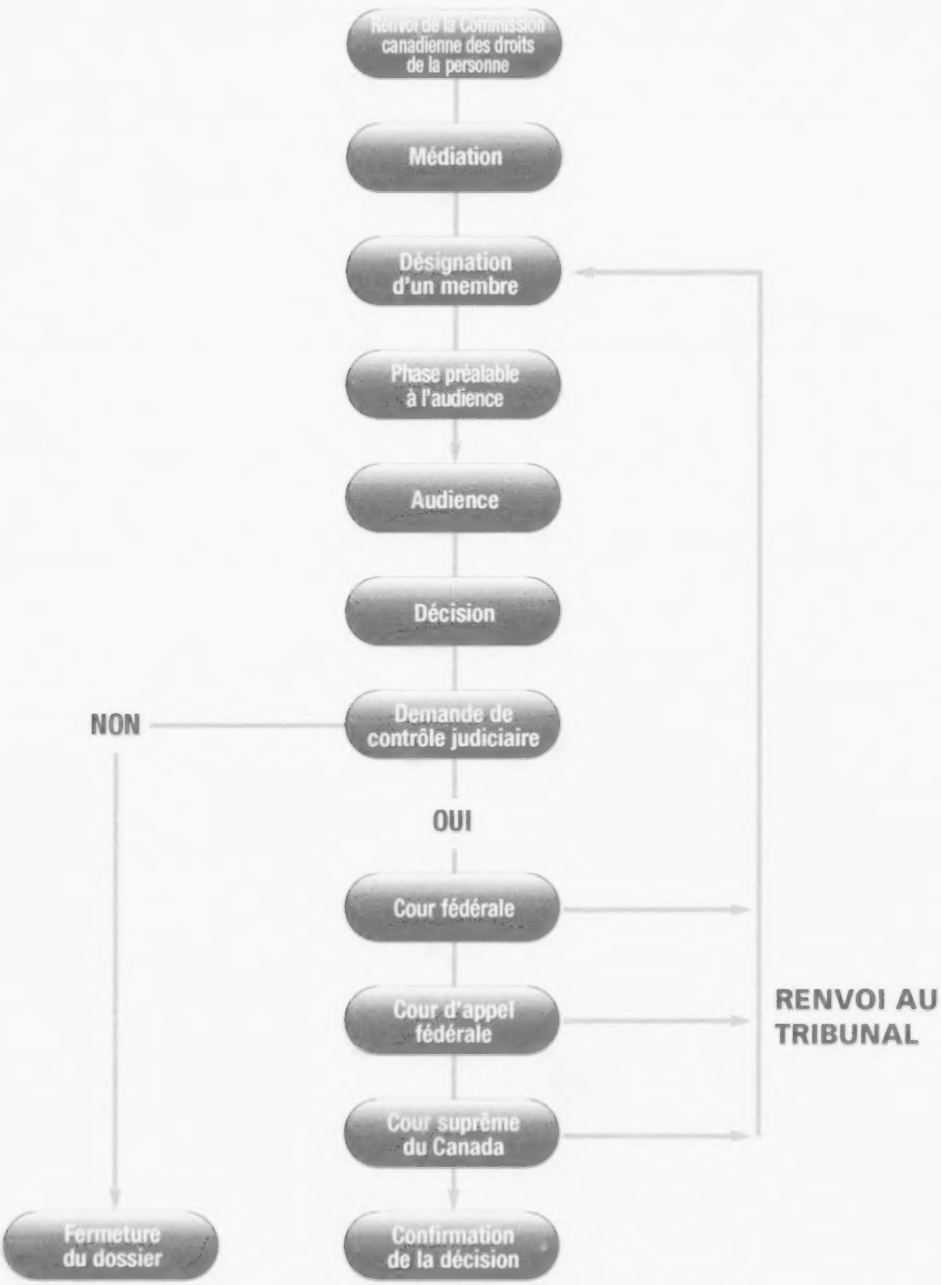
Technologie

Le 1er juillet 2007, le Tribunal est passé à l'utilisation d'un système d'enregistrement numérique de la voix, en remplacement des sténographes de la cour, pour enregistrer les communications verbales qui ont lieu lors des audiences du Tribunal. L'enregistrement numérique de la voix est une technologie qui est déjà utilisée dans certains milieux judiciaires et quasi judiciaires en Amérique du Nord et s'est révélé être un outil extrêmement économique et efficace. Au lieu d'acheter des transcriptions des audiences en version papier, les parties ont maintenant accès à un enregistrement sur CD-ROM des communications verbales qui ont eu lieu lors de l'audience. Cette innovation améliore la qualité des services du Tribunal parce qu'elle permet aux parties de réentendre les mots utilisés lors de l'audience immédiatement après la conclusion de celle-ci ou même, dans certains cas, à la fin de chaque journée d'audience.

Le Tribunal poursuit son objectif visant la meilleure utilisation possible des nouvelles technologies, l'amélioration de l'efficacité de la procédure d'instruction et l'amélioration de ses services. Ces efforts et les innovations qu'ils offrent aident à réduire les coûts pour les Canadiennes et les Canadiens.

Annexe 1 : Organigramme du Tribunal

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience



Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, la présidente envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant d'instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la plainte et la réception des coordonnées des représentants des parties, une lettre est envoyée aux parties pour leur proposer les services de médiation du Tribunal. En cas de refus ou d'échec de la médiation, une téléconférence est organisée dans les deux semaines, dans le cadre du nouveau système de gestion des cas. Un membre du Tribunal amorce une discussion avec les parties pour fixer les dates de divulgation et d'audience et les aider à résoudre tous les problèmes particuliers préalables à l'audience.

Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs parmi les membres du Tribunal pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, d'autres conférences sont tenues pour aider à résoudre les questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques et toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans certains cas, la Commission présente au Tribunal des éléments de preuve et une argumentation visant à démontrer que l'intimé, c'est-à-dire la personne faisant l'objet de la plainte, a enfreint la Loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

Les audiences durent en moyenne de cinq à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après l'audition de la preuve et l'interprétation de la Loi, ils déterminent si un acte discriminatoire, au sens de la Loi, a véritablement été commis. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement leur décision, qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les quatre mois qui suivent. Si les membres instructeurs concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance précisant les redressements imposés à l'intimé.

Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale du Canada pour demander le contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. La Cour fédérale tient audience avec les parties pour entendre leur argumentation juridique sur la validité de la décision du Tribunal et sa procédure. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. La cause est entendue par un juge unique qui rend un jugement qui confirme ou annule la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge peut renvoyer l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées.

Toute partie peut demander à la Cour d'appel fédérale de se pencher sur la décision du juge de la Cour fédérale. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Cour fédérale ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime qu'il s'agit d'une question d'intérêt public, elle peut entendre l'appel. Après l'audition des arguments, la Cour suprême prononce un arrêt.

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Membres à plein temps

J. Grant Sinclair, c.r.

Président

Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, J. Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal en 1998 et président en 2004. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, les droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall, et il a été appelé à émettre des avis juridiques à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur des questions découlant de la Charte canadienne des droits et libertés. Il a représenté le Procureur général du Canada et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Athanasios D. Hadjis

Vice-président

Diplômé en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986, Athanasios Hadjis a été admis au Barreau du Québec en 1987. Avant de devenir membre à plein temps du Tribunal, il a pratiqué le droit à Montréal dans le cabinet d'avocats Hadjis et Feng, où il s'est spécialisé en droit civil et commercial, en droit des sociétés et en droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, il a été nommé en 1998 membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne, dont il est devenu membre à plein temps en 2002 et vice-président en 2005.

Karen Jensen

Karen Jensen a été nommée membre à plein temps du Tribunal en 2005. Membre du Barreau de l'Ontario depuis 1994, M[me] Jensen est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, d'une maîtrise en psychologie de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de l'Université de Western Ontario. Après un stage d'auxiliaire judiciaire auprès de Peter C. Cory, alors juge de la Cour suprême du Canada, M[me] Jensen s'est jointe au cabinet d'avocats Raven, Cameron, Allen, Ballantyne & Yazbeck, s.r.l. d'Ottawa où elle a pratiqué dans les domaines du droit du travail et des droits de la personne. Elle a aussi travaillé pour la Commission canadienne des droits de la personne, le Conseil canadien des relations de travail, le Tribunal canadien du commerce extérieur ainsi que le gouvernement du Québec. Elle a publié plusieurs articles et présenté des communications sur les questions liées aux droits de la personne dans divers forums en plus de recevoir plusieurs prix et bourses d'études.

Membres à temps partiel

Pierre Deschamps

Québec

Pierre Deschamps a fait ses études de droit à l'Université McGill d'où il est sorti diplômé en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en sciences des religions à la Faculté de théologie de l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et chargé de cours à la Faculté de formation continue. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, qui a été renouvelé pour trois autres années en 2002 et en 2005.

Michel Doucet

Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Son mandat a été renouvelé pour une période de cinq ans en 2005. Il est diplômé en science politique de l'Université de Moncton et en droit (programme de common law) de l'Université d'Ottawa. Il a obtenu sa maîtrise en droit à l'Université de Cambridge en Angleterre. M. Doucet enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est associé au sein du cabinet d'avocats Patterson Palmer, du Canada atlantique.

Julie Lloyd
Alberta

Julie Lloyd a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de trois ans en 2005. Elle a obtenu son baccalauréat en droit à l'Université de l'Alberta en 1991 et a été admise au Barreau de l'Alberta en 1992. Elle pratique le droit dans un cabinet privé généraliste d'Edmonton, où elle travaille notamment en droit constitutionnel, en droit administratif et en droits de la personne. Elle enseigne aussi les droits de la personne à titre de chargée de cours à temps partiel à la Faculté de droit de l'Université de l'Alberta. Elle a prononcé de nombreuses conférences devant des auditoires du milieu juridique et du grand public, et elle a publié de nombreux articles sur les questions de droits de la personne dans des revues de droit ou autres. Elle a reçu de nombreux prix, notamment la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour son bénévolat en 2003.

Kathleen Cahill
Québec

Kathleen Cahill a été nommée en 2005 pour un mandat de trois ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Diplômée en droit de l'Université d'Ottawa (programme de droit civil), elle est membre du Barreau du Québec depuis 1986. Elle pratique le droit dans le secteur privé, travaillant principalement dans les domaines du droit du travail et du droit administratif. Elle a plaidé devant divers tribunaux et prononcé des conférences sur des sujets reliés à sa spécialité. Elle a été chargée de cours en droit du travail à l'Université de Montréal. De 1986 à 1988, elle a pratiqué le droit au sein du cabinet Jutras et associés puis de 1988 à 2000, au sein du cabinet Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino.

Maureen Maloney
Colombie-Britannique

Maureen Maloney a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de deux ans en 2005. En janvier 2000, elle est entrée au service de l'Institute for Dispute Resolution de l'Université de Victoria, dont elle est actuellement la directrice en plus d'être titulaire de la chaire Lam de droit et de politique publique. De 1993 à 2000, M[me] Maloney a été sous-ministre à l'administration provinciale de la Colombie Britannique, et elle a occupé la charge de sous-procureure générale de la province de 1997 à 2000. Avant d'entrer au gouvernement provincial, la professeure Maloney a été doyenne de la Faculté de droit de l'Université de Victoria. Elle a publié de nombreux articles et prononcé de nombreuses conférences sur le droit fiscal, la politique fiscale, les femmes et le droit ainsi que sur des aspects du droit touchant les groupes défavorisés.

Les domaines d'enseignement et de recherche auxquels elle s'intéresse à l'heure actuelle sont le règlement des différends, le droit international en matière de droits de la personne, l'administration de la justice et la justice réparatrice. Elle a été membre du conseil d'administration de la Fondation canadienne des droits de la personne et du Centre international pour la réforme du droit pénal et la politique de justice criminelle. Elle a également été gouverneure de la Fondation du droit de la Colombie-Britannique, présidente du Conseil des doyens et des doyennes des Facultés de droit du Canada et coprésidente des réunions des sous-ministres de la Justice fédéraux, provinciaux et territoriaux. Elle a également été membre du Conseil d'administration du Need Crisis Centre et membre du Comité exécutif du groupe Avocats en faveur d'une conscience sociale. Elle a participé par ailleurs à des projets sur la justice, la résolution des différends et les droits de la personne au Brésil, en Afrique du Sud, en Chine, au Cambodge, en Indonésie, en Thaïlande et au Guatemala.

Matthew D. Garfield
Ontario

Matthew D. Garfield a été nommé membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. M. Garfield est médiateur et arbitre agréé, spécialisé dans les droits de la personne et les conflits en milieu de travail. Depuis 2005, il est chargé de surveiller l'application des ordonnances rendues par l'honorable Alvin Rosenberg, c.r., dans la décision *Lepofsky c. Toronto Transit Commission du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario*. De 2000 à 2004, M. Garfield a été président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Il s'est joint à ce qui s'appelait alors la Commission d'enquête (Droits de la personne) en tant que vice-président en 1998. Avant sa nomination au tribunal ontarien, M. Garfield exerçait le droit à Toronto. Il a obtenu son diplôme à la Faculté de droit de l'Université Dalhousie en 1988 et il a été major de sa promotion en droit constitutionnel. Il a été admis au barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au barreau de l'Ontario en 1992. Il a également été coprésident de la Conference of Ontario Boards and Agencies.

Kerry-Lynne Findlay
Colombie-Britannique

Kerry-Lynne Findlay a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. M^me^ Findlay est diplômée de l'Université de la Colombie Britannique où elle a obtenu un baccalauréat en histoire en 1975 et un baccalauréat en droit en 1978. Elle a été admise au Barreau de la Colombie-Britannique en 1979 et a été nommée conseillère de la Reine en 1999. M^me^ Findlay est associée au sein du cabinet d'avocats Watson Goepel Maledy de Vancouver où elle pratique le droit dans le domaine du contentieux civil et commercial. Dans le cadre de sa pratique, elle a touché à de nombreux autres domaines du droit notamment le droit de la famille et la médiation, le droit des successions, le droit du travail et les droits fonciers autochtones. Active au sein de l'Association du Barreau canadien, M^me^ Findlay a fait partie du Groupe de travail national sur la réforme judiciaire au Canada en qualité de présidente nationale de la Section du droit constitutionnel et de présidente du Forum national des avocates. Outre ses activités sur la scène nationale, M^me^ Findlay a siégé à de nombreux conseils d'administration, y compris celui de Science World, elle a été présidente de la Commission de planification de la Ville de Vancouver et avocate honoraire pour la Chinese Benevolent Association of Canada, organisme centenaire de coordination qui apporte de l'aide à la communauté chinoise canadienne. M^me^ Findlay a été nommée Femme de mérite en 2001 par la YWCA dans la catégorie Gestion, Professions et Métiers.

Annexe 4 : Greffe du Tribunal

Le Greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en fournissant une aide à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Directeur exécutif et registraire
Gregory M. Smith

Conseiller spécial du registraire
Bernard Fournier

Adjointe exécutive du président
Louise Campeau-Morrissette

Directeur, Activités du greffe
Guy Grégoire

Agents / Agentes du greffe
Nicole Bacon
Linda Barber
Ghislaine Cyr
Carol Ann Hartung
Line Joyal
Katherine Julien
Holly Lemoine
Roch Levac

Coordinatrices de la médiation et des audiences
Francine Desjardins-Gibson
Jodi Séguin

Avocat
Greg Miller

Directrice, Services des finances
Doreen Dyet

Analyste, Services des finances
Nancy Hodgson-Grey

Directrice intérimaire, Services administratifs
Marilyn Burke

Coordinatrice des ressources humaines
Karen Hatherall

Adjointe administrative supérieure
Thérèse Roy

Adjoints administratifs
Jacquelin Barrette
Stéphanie Doré

Directrice, Services de la technologie de l'information
Julia Sibbald

Spécialiste du soutien informatique
Alain Richard

Commis à la saisie de données
Marcela Flores

Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4
Tél. : 613-995-1707
Téléc. : 613-995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca